

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»


Факультет социально-педагогических технологий

Кафедра социальной педагогики

(рег. № 23-2-46- 2014г.)

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой
социальной педагогики

 Носова Е.А.
26.05. 20 14г.

СОГЛАСОВАНО

Декан факультета социально-
педагогических технологий

 Мартынова В.В.
26.05. 20 14г.



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА ОБЩЕНИЯ

для специальности:

1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь

Составители:

Русецкая А.М., доцент кафедры социальной педагогики УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат педагогических наук, доцент;

Круглик А.В., старший преподаватель кафедры возрастной и педагогической психологии УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук;

Погодина Е.К., старший преподаватель кафедры социальной педагогики УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

Рассмотрено и утверждено

на заседании Совета БГПУ 26 июня 2014г. протокол № 10

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Психология и педагогика общения» является важнейшей составляющей системы подготовки студентов учреждений высшего образования педагогического профиля к профессиональной деятельности. Ее освоение обеспечивают необходимую теоретическую базу и практическую готовность студентов к эффективной социально-педагогической и психологической деятельности.

Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Психология и педагогика общения» предназначен для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь.

УМК учебной дисциплины «Психология и педагогика общения» является одним из элементов организации образовательной деятельности по подготовке специалистов. Он представляет собой систему учебно-методических материалов, способствующих эффективному освоению студентами учебного материала, входящего в учебную программу дисциплины. УМК не только фиксирует, но и раскрывает требования к содержанию изучаемой дисциплины, к умениям и навыкам выпускников, содержащиеся в образовательном стандарте, и тем самым способствует его реализации.

Учебно-методический комплекс поможет студентам усвоить программу дисциплины и получить необходимые знания и навыки в области организации социально-педагогического взаимодействия.

Цель УМК – учебно-методическое обеспечение процесса усвоения студентами системы знаний, умений и навыков, способствующих формированию комплекса профессиональных компетенций, совершенствованию способностей и личностных качеств, необходимых для достижения в процессе осуществления профессиональной деятельности высокого уровня профессиональной компетентности, позволяющего эффективно решать социально-педагогические проблемы.

Задачи УМК:

- создание информационно-методических условий для формирования у студентов базовых знаний и представлений о психологии и педагогике общения;
- дидактическое сопровождение и активизация процесса управляемой самостоятельной работы;
- достижение студентами соответствующего уровня профессионально-педагогической компетентности, позволяющей интегрировать профессиональные теоретические знания, практические умения и профессионально значимые качества.

Содержание УМК направлено на формирование профессиональных компетенции будущих специалистов СППС учреждений образования, предусмотренных образовательным стандартом первой ступени высшего

образования специальности 1-03 04 04 Социальная и психолого-педагогическая помощь ОСВО 1-03 04 04-2016 (утвержден Постановлением Министерства образования Республики Беларусь №69 от 25.07.2016):

– ПК-1. Уметь организовывать социально-педагогическую и психологическую деятельность по защите прав и интересов детей в соответствии с основными направлениями социальной политики Республики Беларусь.

– ПК-2. Быть способным создавать благоприятные условия для успешной социализации личности и формировать благоприятную социально-культурную среду жизнедеятельности.

– ПК-3. Уметь осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми документами и законодательством Республики Беларусь в области образования.

– ПК-4. Владеть методами социального воспитания обучающихся; осуществлять социально-педагогическое и психологическое взаимодействие в процессе социальной и психолого-педагогической помощи.

– ПК-17. Быть способным осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с этическими нормами и изменением содержания социальной и психолого-педагогической помощи.

– ПК-22. Быть способным взаимодействовать со специалистами смежных специальностей и другими заинтересованными участниками психолого-педагогического процесса.

– ПК-23. Уметь представлять социально-педагогическую и психологическую информацию в форме отчетов, докладов, презентаций.

– ПК-24. Быть способным пользоваться глобальными информационными ресурсами, современными мультимедийными средствами.

– ПК-26. Владеть навыками проектирования, конструирования, организации, осуществления, анализа и оценки собственной профессиональной деятельности.

– ПК-28. Быть способным организовывать изучение процессов социализации, психического развития, социального воспитания с целью выявления социально-педагогических и психологических условий гармонизации взаимодействия личности и социума.

Для того, чтобы обеспечить процесс формирования академических, профессиональных и социально-личностных компетенций, предлагаемый УМК структурирован по следующим блокам:

1. Теоретический блок УМК — содержит теоретический материал (лекции по темам учебной программы учебной дисциплины «Психология и педагогика общения»);

2. Практический блок УМК — содержит материалы для проведения семинарских занятий в соответствии с учебной программой учебной дисциплины «Психология и педагогика общения»;

3. Блок контроля знаний УМК — содержит контрольные материалы для промежуточного и итогового контроля компетенций студентов по учебной дисциплине «Психология и педагогика общения»;

4. Вспомогательный блок УМК — содержит список учебной литературы, информационно-аналитические материалы для изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика общения».

УМК поможет студентам в самостоятельной подготовке к семинарским занятиям контрольным мероприятиям по учебной дисциплине.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

РАЗДЕЛ «СОЦИАЛЬНАЯ И ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ОДАРЕННЫМ ДЕТЯМ»

Тема: Детская одаренность в педагогической теории и практике

Вопросы:

1. *«Социально-педагогические основы работы с одаренными детьми» как учебная дисциплина.*
2. *Детская одарённость в педагогической теории и практике. Концепции одаренности*
3. *Сущность понятия «детская одарённость».*
4. *Виды одарённости.*
5. *Особенности одарённости в исследованиях зарубежных и отечественных учёных.*

Цель учебной дисциплины «Социально-педагогические основы работы с одаренными детьми», задачи, связь дисциплины «Социально-педагогические основы работы с одаренными детьми» с другими дисциплинами. Основные направления государственной политики. Развитие одарённой личности как направление государственной политики Республики Беларусь.

Государственная программа "Молодые таланты Беларуси".

Детская одарённость в педагогической теории и практике (А. Бине, Х. Уарте, Н.Л. Лейтес, Б.М. Теплов, Дж. Рензулли и др.).

Концепции одаренности.

Рабочая концепция одаренности (Богоявленская Д.Б., Брушлинский А.В., Холодная М.А., Шадриков В.Д. и другие).

В истории исследования категории одаренности сложились четыре взаимодополняющие концепции:

1) понимание одаренности как высокого уровня развития системы когнитивных процессов (сенсорно-перцептивных процессов, внимания, памяти, мышления и воображения), измеряемых с помощью соответствующих текстов; иногда сюда добавлялись мотивация и воля (Г. Мюнстерберг, Г. И. Россолимо, В. Мёде и Пиорковский, У. Штерн и др.);

2) отождествление одаренности с высоким уровнем развития интеллекта или умственных способностей, измеряемых с помощью тестов интеллекта (тесты А. Бине и У. Штерна, Г. Айзенка, Д. Векслера, Дж. Гилфорда и др.);

3) рассмотрение одаренности в русле анализа дифференциальных различий, что связано с выделением общих и специальных способностей; эта концепция была сформулирована Б. М. Тепловым и получила наибольшее распространение в нашей стране (Б. М. Теплов, Н. С. Лейтес, В. Д. Небылицын, Э. А. Голубева, В. А. Крутецкий и др.);

4) соотнесение одаренности с высоким уровнем творческого потенциала, что выражается в высокой исследовательской активности ребенка; в возможностях легкого и творческого учения; в способностях к созданию новых творческих «продуктов» в науке, искусстве, технике, социальной жизни.

История исследования понятий «одарённость», «гениальность», «креативность». Сущность понятий: одаренный ребенок, мотивация, успех, одаренность, структура, мотивация достижения, социальная одаренность. Категории детей, которых принято именовать одаренными по Н.Лейтес, М.А.Холодной. Характерные признаки одарённых детей. Характерные черты, присущие людям, одаренным в социальном отношении.

Структура одаренности по Дж.Рензулли. Одаренность как система.
Компоненты:

- Биофизиологические, анатомо-физиологические задатки
- Сенсорно-перцептивные (повышенная чувствительность)
- Интеллектуальные, мыслительные возможности
- Эмоционально-волевые структуры
- Высокий уровень продуцирования новых образов

Два аспекта поведения одаренного ребенка: инструментальный и мотивационный.

Дифференциация видов одаренности

. Критерии выделения *видов* одаренности:

1. Вид деятельности и обеспечивающие его сферы психики (одаренность в ремеслах, спортивная и организационная одаренность, интеллектуальная одаренность различных видов; хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная, музыкальная одаренность, лидерская и аттрактивная одаренность, одаренность в создании новых духовных ценностей и смыслов служения людям).
2. Степень сформированности (актуальная и потенциальная одаренность).
3. Форма проявления (явная и скрытая одаренность).
4. Широта проявлений в различных видах деятельности (общая одаренность, специальная одаренность).
5. Особенности возрастного развития (ранняя одаренность, поздняя одаренность).

Тема: Взаимодействие наследственности и среды в развитии детской одаренности

Вопросы:

1. *Взаимодействие наследственных и средовых факторов в развитии способностей. Генотип, среда и действие механизмов развития.*
2. *Доля наследственных факторов и вклад средовых факторов в развитие способностей.*

3. *Структура среды и влияние её отдельных элементов на развитие личности ребёнка.*
4. *Социализация и социальная адаптация одаренного ребенка.*
5. *Социально-педагогическая поддержка одаренности и креативности ребенка.*

Теория взаимовлияния и взаимодействия биологических и социальных факторов. Влияние воспитания, задатков, социальной среды на одаренность. Доля наследственных факторов и вклад средовых факторов в развитие способностей. Структура среды и влияние её отдельных элементов на развитие личности ребёнка.

Социально-педагогическое сопровождение и поддержка одаренных детей. Определение понятий поддержка, педагогическая поддержка, социально-педагогическая поддержка. Цель педагогической поддержки. Основные направления поддержки одаренных детей. Условия педагогической поддержки одаренных детей. Цель, задачи сопровождения. Программы сопровождения одаренных учащихся (на примере интеллектуальной одаренности). Цель, задачи программ для одаренных учащихся, основные этапы.

Тема: Диагностическая и коррекционная работа с одаренными и талантливыми детьми

Вопросы:

1. *Идентификация детской одарённости.*
2. *IQ – коэффициент интеллекта.*
3. *Структура диагностико-коррекционной работы с одаренными и талантливыми детьми.*
4. *Диагностика уровней реализации потенциала развития.*
5. *Анализ показателей уровня развития учащихся.*

IQ – коэффициент интеллекта. Тест Айзенка на выявление IQ. Четырехступенчатая схема организации диагностики детской одаренности (А.Савенков). **Этап предварительного поиска** (сбор предварительной информации о ребенке из четырех основных источников: психологи, педагоги, родители и сами дети). **Этап оценочно-коррекционный** (ориентирован на уточнение, конкретизацию полученной на этапе поиска информации. В ходе него акцент переносится с разовых обследований на занятия тренингового типа. **Этап самостоятельной оценки** (Во вторых классах всем, участвовавшим в экспериментальной работе детям, было предложено посещать занятия по дополнительным предметам добровольно. Как показали дальнейшие исследования, желание ребенка продолжать

занятия — один из важных индикаторов одаренности. Проявление склонности к повышенным интеллектуальным нагрузкам — одна из важных отличительных черт одаренного ребенка. Самостоятельно выбирая, продолжать ли ему занятия, ребенок тем самым решает вопрос о целесообразности для себя дополнительных, интеллектуальных нагрузок). **Этап заключительного отбора** (информация, которая позволяет с большой долей уверенности говорить о степени одаренности детей и служит довольно надежным основанием для построения прогноза развития).

Основные варианты проведения диагностики: тестологический подход, «резервуарная модель» Дж.Гауэна, «Принцип турникета», модель последовательной стратегии принятия решения, «Иллинойская модель», модель «Диагностика развития».

Выделяют 3 группы методик:

- Выявление доминирующих мотивов.
- Диагностика интеллектуального уровня (конвергентного мышления).
- Диагностика уровня креативности (дивергентного мышления).

Методы выявления и диагностики одаренности (тест Векслера, модификация теста Торренса, тесты Стенфорд-Бине, задачи Пиаже, матрицы Равена, рисуночный тест на интеллект и др.). Требования к методам диагностики одаренности. Метод детского эксперимента. Групповая работа для создания учебного содружества. Методика А.И. Савенкова. Методика оценки общей одаренности. Логические задачи в развитии детской одаренности.

Методики диагностики для психологов, педагогов, родителей, для самих детей. Методики для психологов: методики Дж. Равена (интеллект) и Э. П. Торранса (креативность).

Методики для педагогов.

Методики диагностики для родителей: «Наблюдение за развитием ребенка» А. Бине, «Нормативная шкала одаренности» (Холла И.Г. и Скиннера Н. в адаптации Гильбуха Ю.З.), методика Д. Хаана и М. Каффа, а также анкета для родителей Дж. Рензулли, «Карта одаренности» (модернизированная методика Хаана Д. и Каффа М.); «Карта интересов для младших школьников»; «Методика оценки общей одаренности»

Стратегия работы с одаренными детьми. Взаимосвязь обучения, воспитания и психологического развития детей и формирования структур умственной деятельности. Условия стимуляции саморазвития, как основы развития способностей одаренных учащихся.

Коллективные и индивидуальные формы работы с одаренными детьми. Кластер. Правила составления кластера.

Особенности организации научной деятельности в школе. Формирование исследовательской мотивации. Формы работы: проектная деятельность, интернет-проекты, интеллектуальный клуб, познавательно-просветительская работа. Создание условий для развития исследовательских способностей

обучающихся в общеобразовательной школе. Научное общество учащихся. Формы работы научного общества учащихся: лекторское бюро, теоретический отдел, бюро научной и технической информации (БНиТИ), библиографический отдел, секция смекалистых («Думающая группа»), секция занимательной науки, ученическое конструкторское бюро – УКБ, секция администраторов.

Игровой метод обучения как средство развития творческих способностей учащихся. Внеурочная образовательная деятельность учащихся: факультатив, предметная неделя, ученическая конференция. Массовая внеурочная работа, групповые внеурочные занятия, индивидуальная образовательная деятельность.

Требования к организации исследовательской деятельности в школе. Требования к процессу исследования. Требования к учителю, реализующему исследовательский подход к обучению. Критерии выбора учебных проблем

Организация контроля за развитием познавательной деятельности одаренных школьников.

Тема: Социальная среда и развитие одаренности

Вопросы:

- 1. Единство личности одаренного ребенка и социального окружения. Специфические особенности субъектов окружения одаренного ребенка.*
- 1. Формирование социальных интересов у одарённых детей.*
- 2. Социальный интеллект и социальная зрелость.*
- 3. Девиации и проблемы одаренного ребенка.*
- 4. Коррекционно-профилактическая работа с одаренными детьми.*
- 5. Разработка памяток и рекомендаций для работы с одаренными детьми в процессе их социального воспитания.*

Проблемы одаренных детей: проблемы общения, эмоционального развития, саморегуляции, профессиональной ориентации, дезадаптации. Одаренные дети с трудностями в обучении.

Разработка рекомендаций и памяток по работе с одаренными и талантливыми детьми

1. Памятка педагогу по выявлению и организации работы с одаренными детьми.
2. Рекомендации учителю для воспитания в детях исследовательских наклонностей и умения самостоятельно получать знания.
3. Памятки для родителей.

Тема: Развитие одаренного ребенка в школе и семье

Вопросы:

- 1. Кризисы детской одарённости и социально-педагогическое сопровождение ребенка.*
- 2. Педагогическая компетентность и эффективность в работе с одарёнными детьми.*
- 3. Профилактика конфликтов в системе «учитель-ученик».*
- 4. Социально-педагогическое сопровождение семьи одаренного ребенка.*
- 5. Программы развития одаренных и талантливых детей*

Как проявляется детская одаренность в познавательной сфере. Одаренность и особенности психосоциального развития. Особенности личности педагога и его роль в развитии одарённости.

Конфликт в позиции «учитель-ученик». Объективные условия конфликтной ситуации. Компоненты психолого-педагогической компетентности учителя, работающего с одарёнными детьми. Программа развития личности и профессиональной компетентности учителя.

Характеристика педагогического профессионализма и его значимость в развитии одаренных детей. Сущность понятия профессиональная компетентность. Отличительные признаки проф.компетентности педагога, работающего с одаренными детьми. Личностные особенности учителя для одаренных детей: система взглядов, убеждений, мировоззрения, представлений о себе, гуманность, демократичность и др. Особенности методики преподавания: распределение времени, характер вопросов и их количество, обратная связь, межличностные отношения. Менторство как форма работы с одаренными детьми. Профессиональная позиция педагога, работающего с одаренными и талантливыми детьми.

Роль семьи в развитии детской одарённости и креативности.

Программы развития одаренных и талантливых детей. Принципы разработки программ работы с одаренными детьми. Дифференцированный подход к составлению учебных программ

Междисциплинарная специфика построения образовательного поля для развития одаренности. Методические рекомендации по составлению портфолио одаренного ребенка.

СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Семинарское занятие №1

Тема: Социально-педагогическое проектирование процесса развития личности одаренных детей

Вопросы для обсуждения:

1. Природа детской одарённости. История исследования понятий «одарённость», «гениальность», «креативность», «задатки», «способности».
2. Что следует понимать под понятием творчество? Отметьте основные особенности творческой личности. Проследите взаимосвязь между понятиями задатки, способности, интеллект, творчество, одаренность.
3. Теория и практика в исследованиях развития одарённых и талантливых детей в зарубежной науке (В.Штерн, Бине-Симон, Ф.Гальтон, Дж.Селли, Дж.Гилфорд, Дж.Рензулли, Б.Блум и др.).
4. Теория и практика в исследованиях проблемы развития одарённых и талантливых детей в отечественной науке (Б.М.Теплов, Л.С.Выготский, Н.С.Лейтес, А.М.Матюшкин и др.).
5. Виды одарённостей.
6. Концепции одаренности.
7. Развитие одарённой личности как направление государственной политики Республики Беларусь.

Задание 1: Проанализируйте доклад В.П. Кащенко «Нужно ли выделять даровитых детей из общей массы школьников» (Василькова Ю.В. Социальная педагогика: Курс лекций: Учебное пособие для студ.высш.пед.учеб.заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 440с.).

Задание 2: Проанализируйте материалы периодической печати по теме.

Литература:

1. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
2. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М.: ИПРАН, 2011. – 250 с.
3. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск: БГУКИ, 2015. – 310 с.
4. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М.: ЕАОИ, 2010. – 374 с.
5. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М.: Генезис, 2010. – 448 с.

Форма контроля знаний: Знание понятийного аппарата – опрос; подборка материалов научно-методической печати по проблеме.

Семинарское занятие №2

Тема: Возрастные и полоролевые особенности развития детской одаренности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия «способности», «одаренность», «талант» в концептуальных позициях ученых. Раскройте данные понятия в контексте учений Л.С.Выготского, Л.А.Н.Леонтьева, Н.С.Лейтеса, А.М.Матюшкина и др.
2. Периодизация процесса возрастного развития личности.
3. Особенности развития креативности и одаренности в младшем школьном возрасте, в подростковом возрасте, в старшем школьном возрасте. Осветите существующие методики определения одаренности на каждом возрастном этапе.
4. Анализ исследований половых различий в познавательной и личностной сферах. Факторы, обуславливающие половые различия.
5. Выделите возрастные различия одаренных мальчиков и девочек. Попытайтесь обосновать их степень и природу.

Литература:

1. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
3. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
4. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Форма контроля: Подготовка сообщений, активные формы презентации знаний.

Семинарское занятие №3

Тема: Стратегии развития одаренности ребенка.

Вопросы для обсуждения:

1. Осветите стратегии обучения одаренных детей, опирающиеся на количественные и качественные изменения в содержании образования: (стратегия ускорения, стратегия интенсификации, стратегия - индивидуализация обучения; стратегия – обучение мышлению; стратегия – социальная компенсация; стратегия – исследовательское обучение; стратегия - проблематизация).

2. Реализация стратегий развития одаренности и творческого потенциала личности ребенка.
3. Социальное развитие школьников с высокой креативностью.
4. Межпредметные связи в системе развития одаренности.

Форма контроля: Подготовка сообщений, активные формы презентации знаний.

Литература:

1. Иванченко, Е. И. Спортивная одаренность и ее диагностика: пособие / Е. И. Иванченко ; М-во спорта и туризма Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т физической культуры. – 4-е изд. – Минск : БГУФК, 2017. – 87 с.
2. Кабуш, В. Т. Сотрудничество и сотворчество субъектов гуманистического воспитательного процесса : учеб.-метод. пособие / В. Т. Кабуш, А. В. Трацевская ; М-во образования Респ. Беларусь, Акад. последиплом. образования. – Минск : АПО, 2016. – 234 с.
3. Лобанов, А. П. Практикум по общей и когнитивной психологии: практикум для студентов учреждений высш. образования, обучающихся по специальности 1-03 04-02 02 Социальная педагогика. Практическая психология / А. П. Лобанов ; М-во образования Респ. Беларусь, БГПУ. – Минск : БГПУ, 2014. – 144 с.
4. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.
5. Ничишина, Т.В. Основы социально-педагогической работы с одаренными детьми. – Брест: БрГУ, 2006. – 109с.

Семинарское занятие №4

Тема: Содержание работы с одаренными детьми.

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте содержание образования и умственное развитие ребенка в истории педагогики и школы. Раскройте содержание понятий «дидактический материализм» и «дидактический формализм».
2. Детская одарённость и школьное обучение.
3. Проанализируйте проблему разработки содержания образования одаренных детей за рубежом.
4. Личностно-ориентированный подход и организация учебной деятельности в работе с одаренными учащимися.
5. Модели образования и учебно-методический инструментарий развития одаренности и креативности.
6. Программы работы с одаренными учащимися.

Литература:

1. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск: БГУКИ, 2015. – 310 с.
2. Богоявленская, Д. Б. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы / Д. Б. Богоявленская, М. Е. Богоявленская. – М.: МИОО, 2005. – 176 с.
3. Алексеев, Н.Д. Одаренность: способности, мотивация, творчество: пособие для педагогов, психологов, руководителей в сфере образования / Н.Д.Алексеев, А.С.Исаенко, Т.И.Кузей. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2006. – 88с.
4. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
5. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.

Форма контроля: Освоение алгоритма организации и проведения дискуссии

Семинарское занятие №5

Тема: Технологии работы с одаренными и талантливыми детьми.

Вопросы для обсуждения:

1. Общая и специальная одаренность.
2. Скрытая одаренность.
3. Прогнозирование одаренности.
4. Технологии работы с одаренными и талантливыми учащимися.

Литература:

1. Гимпель, Л. П. Формирование творческой личности будущего педагога: учеб.-метод. пособие / Л. П. Гимпель ; М-во образования Респ. Беларусь, Минск. гос. лингвист. ун-т. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. – 277 с.
2. Иванченко, Е. И. Спортивная одаренность и ее диагностика: пособие / Е. И. Иванченко; М-во спорта и туризма Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т физической культуры. – 4-е изд. – Минск : БГУФК, 2017. – 87 с.
3. Кабуш, В. Т. Сотрудничество и сотворчество субъектов гуманистического воспитательного процесса : учеб.-метод. пособие / В. Т. Кабуш, А. В. Трацевская ; М-во образования Респ. Беларусь, Акад. последиплом. образования. – Минск : АПО, 2016. – 234 с.
4. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск: БГУКИ, 2015. – 310 с.

Семинарское занятие №6

Тема: Учебно-методический инструментарий в развитии детской одаренности.

Вопросы для обсуждения:

1. Стратегии и обогащение содержания образования одаренных детей.
2. Мотивационные характеристики в прогнозировании развития одаренности.
3. Социально-педагогическая поддержка одаренных детей.
4. Эффективность технологий работы с одаренными и талантливыми детьми.

Литература:

1. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.
2. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.
3. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
4. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
5. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Семинарское занятие №7

Тема: Активизация форм и методов работы с одаренными и талантливыми детьми.

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация способностей: по уровню (степени совершенства), по личностной сфере, по общности проявления.
2. Коллективные и индивидуальные формы работы с одаренными детьми.
3. Научно-исследовательская деятельность учащихся.
4. Инновационные формы и интерактивное взаимодействие субъектов процесса развития и социального воспитания личности одаренного ребенка.
5. Направления работы с одаренными детьми.
6. Методы работы с одаренными детьми.

Литература:

1. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
2. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М.: ИПРАН, 2011. – 250 с.

3. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
4. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Семинарское занятие №8

Тема: Разработка рекомендаций и памяток по работе с одаренными и талантливыми детьми

Форма проведения: педагогическая мастерская

Задание 1: Продолжите фразы и предложения:

Для работы с детьми, имеющими признаки одаренности создаются _____

Их вовлекают в деятельность по интересам _____

Проводятся _____

Развиваются _____

умения _____

Этих детей необходимо обучать творческим методам работы.

Поощряются _____

Задание 2: В группах обсуждаются варианты ответов и формулируются общие выводы.

Задание 3: Составьте памятки-рекомендации по работе с одаренными детьми для родителей и педагогов.

Задание 4: Создайте памятку «Как развивать личность ребенка».

Литература:

1. Богоявленская, Д. Б. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы / Д. Б. Богоявленская, М. Е. Богоявленская. – М. : МИОО, 2005. – 176 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
3. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.
4. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
5. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Форма контроля знаний: Освоение навыков проведения педагогической студии.

Семинарское занятие №9

Тема: Социальная среда и развитие одаренности

1. Единство личности одаренного ребенка и социального окружения.
2. Формирование социальных интересов у одарённых детей.
3. Социальный интеллект и социальная зрелость.
4. Девиации и проблемы одаренного ребенка.
5. Коррекционно-профилактическая работа с одаренными детьми.

Литература:

1. Гимпель, Л. П. Формирование творческой личности будущего педагога: учеб.-метод. пособие / Л. П. Гимпель ; М-во образования Респ. Беларусь, Минск. гос. лингвист. ун-т. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. – 277 с.
2. Иванченко, Е. И. Спортивная одаренность и ее диагностика: пособие / Е. И. Иванченко ; М-во спорта и туризма Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т физической культуры. – 4-е изд. – Минск : БГУФК, 2017. – 87 с.
3. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.
4. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.

Семинарское занятие №10

Тема: Программы развития одаренных и талантливых детей

Форма проведения: деловая игра.

Разделы программы воспитания:

1. краткая характеристика уровня воспитанности ребенка
2. ведущие субъекты воспитания
3. каналы положительного влияния
4. потенциально и реально негативные каналы влияния
5. способности ребенка
6. своеобразие и уникальность личности ребенка
7. перспективы развития
8. методы воспитания
9. помощь ребенку в самовоспитании
10. педагогическая коррекция характера и общения

Литература:

1. Кабуш, В. Т. Сотрудничество и сотворчество субъектов гуманистического воспитательного процесса : учеб.-метод. пособие / В. Т. Кабуш, А. В. Трацевская ; М-во образования Респ. Беларусь, Акад. последиплом. образования. – Минск : АПО, 2016. – 234 с.

2. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.
3. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.
4. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.

Форма контроля знаний: Разработка инвариантов «портфолио» для оформления достижений одаренных и талантливых детей

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ И КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

2 часа (лекции), 4 часа (семинары)

Тема 1.1: Детская одаренность в педагогической теории и практике.

Вопросы для самоподготовки:

1. Менторство как форма работы с одаренными детьми.
2. Профессиональная позиция педагога, работающего с одаренными и талантливыми детьми.

Задание:

1. Предложите собственное видение профессиональной позиции педагога, работающего с одаренными и талантливыми детьми.
2. В мини группах попытайтесь составить памятки «Этапы, основные направления и способы осуществления педагогической поддержки одаренного ребенка в решении лично значимой для него проблемы».

Рекомендуемая литература:

1. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
3. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
4. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Контрольное мероприятие:

1. Подготовка материалов для разработки презентаций
2. Реферативные сообщения
3. Составление мультимедийной презентации по теме.

Тема 1.4: Диагностическая и коррекционная работа с одаренными и талантливыми детьми.

Вопросы для самоподготовки:

1. Раскройте сущность понятия «диагностика». Охарактеризуйте функции педагогической диагностики: констатирующая, прогностическая, ценностно-ориентационная, самоизучения, развивающая.

2. Определите критерии (показатели) одаренности личности ребенка.

3. Обоснуйте систему методов наиболее эффективных в диагностике одаренности личности:

- Наблюдение
- Анкетирование
- Тестирование
- Беседа с педагогами
- Беседа с родителями
- Творческие работы
- Анализ успеваемости
- Недописанный тезис.

Задание:

1. Законспектируйте ответы на вопросы.
2. Подготовьте самостоятельную программу диагностики ребенка, указав цель, функции, критерии, методы, методики.

Рекомендуемая литература:

1. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, БГУКИ. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.
2. Богоявленская, Д. Б. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы / Д. Б. Богоявленская, М. Е. Богоявленская. – М. : МИОО, 2005. – 176 с.
3. Алексеев, Н.Д. Одаренность: способности, мотивация, творчество: пособие для педагогов, психологов, руководителей в сфере образования / Н.Д.Алексеев, А.С.Исаенко, Т.И.Кузей. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2006. – 88с.
4. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
5. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.

Контрольное мероприятие:

1. Подбор диагностических методик и технологий.
2. Представление программы диагностики ребенка.

Тема 1.4.2: Разработка рекомендаций и памяток по работе с одаренными и талантливыми детьми.

Вопросы для самоподготовки:

1. Особенности личности педагога и его роль в развитии одарённости.
2. Роль семьи в развитии детской одарённости и креативности.
3. Особенности учебно-воспитательного взаимодействия с одаренными детьми.
4. Как помочь ученику осознать свое творческое «Я» и увидеть свою одаренность?
5. Роль дополнительного образования в обучении одаренных детей.

Контрольное мероприятие:

1. Подготовка реферативных материалов.
2. Разработка опросников.

Рекомендуемая литература:

1. Богоявленская, Д. Б. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы / Д. Б. Богоявленская, М. Е. Богоявленская. – М. : МИОО, 2005. – 176 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
3. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.
4. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
5. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Анализ фильма «Август Раш»

... Он может слышать музыку повсюду: в свете, в ветре, в воздухе и даже в электрических проводах. Он верит, что может слышать музыку своих родителей...»

”... учись слышать свою внутреннюю музыку...”

После просмотра фильма анализ его содержания по следующим направлениям:

1. В основе кинокартины лежит история мальчика из детского дома, который мечтает отыскать своих родителей. Как Эвану это удастся?
2. Проследите сюжетную линию, как происходит развитие природного музыкального таланта у Эвана.
3. Анализ поведения и поступков Эвана на пути к встрече с родителями: стечение обстоятельств или «зов души»?
4. Проследите деятельность социального работника: каковы направления работы по поиску родителей мальчика и помощи ему.
5. Ответьте на вопрос: Гениальность – это дар природы или..? Какие факторы влияют на развитие гениальности?

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

- Темы рефератов
- Вопросы к зачету по дисциплине
- Критерии выставления зачета
- Методические рекомендации по составлению портфолио по работе с одаренными детьми
- Тест по учебной дисциплине

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

1. Природа детской одарённости.
2. Психологические особенности креативной одарённости.
3. Индекс развития человеческого потенциала.
4. Теория и практика в исследованиях одарённых и талантливых детей в зарубежной науке.
5. Генотип, среда и действие механизмов развития.
6. Самообразовательная деятельность и одарённость.
7. Поло-ролевые стереотипы в развитии детской одарённости.
8. Модели образования для одарённых детей.
9. Альтернативные формы организации учебной деятельности как фактор развития детской одарённости.
10. Диагностика одарённости и креативности.
11. Принципы диагностики одарённости.
12. Нравственная самостоятельность одарённых детей и этапы её формирования.
13. Источники формирования социального интереса. Социальная зрелость.
14. Конфликт в позиции «учитель - ученик».
15. Критерии эффективности деятельности учителя в развитии личности и познавательных возможностей школьника.
16. Основные направления и задачи развития детской одарённости в семье.
17. Характеристика основных направлений работы с одарёнными детьми.
18. Креативная и когнитивная составляющие одарённости в теории Дж.Гилфорда.
19. Одарённость как многофакторное понятие (Трёхкольцевая модель одарённости Дж.Рензулли. Четырёхкомпонентная концепция одарённости Дж.Фельдхьюсена).
20. Характеристика концепции творческой одарённости (А.М.Матюшкин, В.Д.Шадриков, Д.Б.Богоявленская, В.С.Юркевич, Н.Ф.Вишнякова).

21. Внешкольная форма организации работы с одарёнными детьми: отличие целей, методов, содержания.
22. Реализация проблемы развития одарённой личности в Республике Беларусь.
23. Вклад белорусских авторов в практику проблемы раннего развития одарённости и таланта (Н.В.Вишнякова, Л.Д.Глазырина, И.В.Житко, Г.П.Коваленко, Л.С.Ходонович, Н.А.Циркун, Н.С.Стражинская и др.).
24. Обучение одаренных детей.
25. Подготовка педагога к взаимодействию с одаренными детьми.
26. Методы диагностики умственной одаренности.
27. Одаренность как проблема в младшем школьном возрасте.
28. Создание условий для развития исследовательских способностей обучающихся в средней школе.
29. Виды одарённости. Методы их выявления и развития у учащихся.
30. Личностные особенности и поведенческие черты учителя для одарённых детей.
31. Особенности обучения одарённых детей (ускорение, обогащение и их организационные формы).
32. Характеристика менторства как перспективной формы работы с одарёнными детьми и обучающимися.

Темы рефератов

1. Развитие одарённой личности – одно из направлений государственной образовательной политики Республики Беларусь.
2. Вклад белорусских учёных в практику выявления и развития одарённости и таланта.
3. Учебно-методический инструментарий для развития одарённости и таланта: особенности применения.
4. Особенности педагогического взаимодействия с одарёнными и талантливыми учащимися.
5. Менторство как перспективная форма работы с одарёнными и талантливыми учащимися.
6. Образовательные программы для одарённых школьников: особенности целей, построения и содержания.
7. Формы работы с родителями одарённых детей.
8. Технологии обучения одарённых детей.
9. Технологии воспитания одарённых детей.
10. Практика развития творческой личности в Республике Беларусь.
11. Педагогический опыт работы с одарёнными детьми в Республике Беларусь.
12. Программа для одарённых детей: особенности целей, построения, содержания.
13. Внешкольные формы организации работы с одарёнными детьми

Критерии выставления зачета

Зачтено	Не зачтено
1. Студент в полном объеме прослушал весь объем лекционных и семинарских часов по учебной дисциплине.	1. Студент частично (не в полном объеме) прослушал весь объем лекционных и семинарских часов по учебной дисциплине.
2. Студент составил портфолио, презентовал его на последнем семинарском занятии.	2. Студент не составил портфолио, не презентовал его на последнем семинарском занятии.
3. Студент составил мультимедийную презентацию на тему: «Детская одаренность в педагогической теории и практике».	3. Студент не составил мультимедийную презентацию на тему: «Детская одаренность в педагогической теории и практике».
4. Студент проявлял активность в использовании разнообразных форм и методов работы на семинарском занятии (напр., выступление в роли ведущего по методике «Сверстник обучает сверстника»).	4. Студент не проявлял активность в использовании разнообразных форм и методов работы на семинарском занятии.
5. Студент владеет научной терминологией дисциплины.	5. Студент не умеет использовать научную терминологию дисциплины.
6. Студент набрал более 60% баллов на тестировании по учебной дисциплине.	6. Студент набрал менее 60% баллов на тестировании по учебной дисциплине.

Методические рекомендации по составлению портфолио по работе с одаренными детьми

Портфолио включает в себя:

1. материалы, статьи про одаренных и талантливых детей, которые будут полезны в дальнейшей профессиональной деятельности студентов;
2. диагностический инструментарий по работе с одаренными и талантливыми детьми: методики, тесты, опросники;
3. презентации, составленные студентами, по работе с одаренными детьми;
4. программы работы с одаренными детьми;
5. разработанные рекомендации и памятки по работе с одаренными детьми для педагогов, родителей;
6. задания, задачи, упражнения на формирование логического мышления и т.д., которые можно использовать в работе с одаренными детьми (при организации внеурочной деятельности).

Оформляется на стандартных листах бумаги А4. Текст работы должен быть отпечатан с помощью компьютерных средств с шагом 1,5 интервала шрифтом 14 пунктов или сдан на электронном носителе.

Тест по учебной дисциплине

1. Одаренность - это:

-общие способности или общие моменты способностей, обуславливающие широту возможностей человека, условие и своеобразие его деятельности;

-умственный потенциал, или интеллект; целостная характеристика (индивидуальная) познавательных возможностей и способностей к учению;

-талантливость, наличие внутренних условий для выдающихся достижений и деятельности.

-это системно развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких (необычных, незаурядных) результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

2. Н.А. Лейтес выделяет три категории детей, которых принято именовать одаренными:

-дети с высоким IQ;

- талантливые дети
- вундеркинды
- дети, достигшие выдающихся успехов в каком-либо виде деятельности;
- дети с высокой креативностью.

3. Социальная одаренность – это:

-исключительная способность устанавливать зрелые, конструктивные взаимоотношения с другими людьми.

-это системно развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких (необычных, незаурядных) результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

4. Установите соответствие между понятием и его определением. Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв (без знаков препинания).

1.Инструментальный аспект поведения одаренного ребенка характеризует...

2.Мотивационный аспект поведения одаренного ребенка характеризует..

3. Признаки одаренности – это...

а. способы деятельности одаренного ребенка

б. те особенности одаренного ребенка, которые проявляются в его реальной деятельности

в. отношение ребенка к той или иной стороне действительности, а также к своей деятельности

5. Установите соответствие между понятием и его определением. Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв (без знаков препинания).

1. Одарённость

2. Талант

3. Гениальность

а. высшая степень творческой одарённости.

б. способности, обеспечивающие особо успешную деятельность.

в. уровень способностей, позволяющих в некоторой сфере деятельности получать принципиально новые и оригинальные творческие результаты.

6. По критерию широта проявлений в различных видах деятельности выделяют следующие виды одаренности (выберите два правильных ответа):

1. общая одаренность
2. ранняя одаренность
3. музыкальная одаренность
4. скрытая одаренность
5. специальная одаренность

7. Установите соответствие между понятием и его определением. Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв (без знаков препинания).

1. Мотивация
2. Успех
3. Одаренность
4. Мотивация достижения

а. удача в достижении чего-нибудь; общественное признание
б. своеобразное сочетание способностей, обеспечивающих успешность выполнения деятельности

в. совокупность устойчивых методов, побуждений, определяющих задачи, содержание и характер деятельности.

г. стремление к постоянному повышению уровня своих возможностей, стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; она проявляется в выборе сложных заданий и в стремлении достичь успеха в процессе их выполнения

8. Выберите автора, предложившего следующую структуру одаренности:

- уровень развития общих способностей;
- уровень креативности в возрастной группе;
- преобладание мотивации на успех над мотивацией избегания неудачи?

- Н.С. Лейтес
- А. Бине
- Дж. Рензулли
- А.И. Доровской

9. Выберите стратегии обучения одаренных детей.

1. ускорение
2. опережение
3. углубление
4. менторство
5. обогащение

6. проблематизация

10. Этот подход в обучении одаренных детей предполагает стимулирование личностного развития учащихся. Специфика обучения в этом случае состоит в использовании оригинальных объяснений, пересмотре имеющихся сведений, поиске новых смыслов и альтернативных интерпретаций, что способствует формированию у учащихся личностного подхода к изучению различных областей знаний, а также рефлексивного плана сознания.

- обогащение
- проблематизация
- углубление

11. Принципы работы с одарёнными детьми (выберите лишнее).

1. Принцип индивидуализации обучения.
2. Принцип культуросообразности.
3. Принцип возрастания роли внеурочной деятельности при снижении в определённом смысле и в определённой мере учебных требований.
4. Принцип создания условий для совместной работы учащихся при минимальном участии учителя.
5. Принцип природосообразности.

12. Установите соответствие между этапами работы с одаренными детьми. Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв (без знаков препинания).

1. I этап – аналитический
2. II этап – диагностический (5-9 классы)
3. III этап – этап формирования, углубления и развития способностей учащихся

а. Старшая школа является особым образовательным пространством, в рамках которого, с одной стороны, завершается выполнение обществом его обязательной функции по формированию социально-адаптированной личности, а с другой стороны, реально происходит постепенная переориентация доминирующей образовательной парадигмы с преимущественной трансляцией системы ЗУНов к созданию условий для становления комплекса компетенции, которые рассматриваются как способности человека реализовать свои замыслы в условиях многофакторного информационного и коммуникационного пространства.

б. На этом этапе происходит выявление одаренных детей, активизация урочной и внеурочной деятельности как единого процесса, направленного на развитие познавательных способностей учащихся.

в. На этом этапе проводится индивидуальная оценка познавательных, творческих возможностей и способностей ребенка через различные виды деятельности: учебную и внеклассную. Содержание работы с одаренными учащимися определяется в рамках каждой из учебных дисциплин.

13. Педагогическая поддержка – это:

- профессиональная деятельность педагогов в общеобразовательных учреждениях, направленная на оказание помощи детям в решении их проблем (Газман О.С.).

- созданная обучающим, обучающимися и их родителями атмосфера интеллектуального поиска и познавательной творческой деятельности в правильно организованном педагогическом процессе.

14. В рабочей концепции одаренности содержится следующее определение одаренного ребенка:

- Одаренный ребенок - это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.

- Одаренный ребенок - не по годам развитый ребенок, его возможности проявляются в крайне высоком опережающем темпе психического развития.

15. К какому аспекту поведения одаренного ребенка относятся следующие признаки:

1. Повышенная, избирательная чувствительность к определенным сторонам предметной действительности (знакам, звукам, цвету, техническим устройствам, растениям и т. д.) либо к определенным формам собственной активности (физической, познавательной, художественно-выразительной и т. д.), сопровождающаяся, как правило, переживанием чувства удовольствия.

2. Ярко выраженный интерес к тем или иным занятиям или сферам деятельности, чрезвычайно высокая увлеченность каким-либо предметом, погруженность в то или иное дело.

3. Повышенная познавательная потребность, которая проявляется в ненасытной любознательности, а также готовности по собственной инициативе выходить за пределы исходных требований деятельности.

4. Предпочтение парадоксальной, противоречивой и неопределенной информации, неприятие стандартных, типичных заданий и готовых ответов.

5. Высокая критичность к результатам собственного труда, склонность ставить сверхтрудные цели, стремление к совершенству?

-Инструментальный аспект

-Мотивационный аспект

16. Установите соответствие между понятием и его определением. Ответ запишите в виде сочетания цифр и букв (без знаков препинания).

1. Актуальная одаренность

2. Потенциальная одаренность

3. Явная одаренность

4. Специальная одаренность

а. Проявляется в деятельности ребенка достаточно ярко и отчетливо (как бы «сама по себе»), в том числе и при неблагоприятных условиях/

б. Обнаруживает себя в конкретных видах деятельности и может быть определена лишь в отношении отдельных областей деятельности (музыка, живопись, спорт и т. д.).

в. Это психологическая характеристика ребенка, который имеет лишь определенные психические возможности для высоких достижений в том или ином виде деятельности, но не может реализовать свои возможности в данный момент времени в силу их функциональной недостаточности

г. Это психологическая характеристика ребенка с такими наличными (уже достигнутыми) показателями психического развития, которые проявляются в более высоком уровне выполнения деятельности в конкретной предметной области по сравнению с возрастной и социальной нормой.

17. Базовый компонент профессиональной квалификации педагогов для работы с одаренными детьми составляют:

а) общая профессиональная педагогическая подготовка - предметные, психолого-педагогические и методические знания, умения и навыки;

б) основные профессионально значимые личностные качества педагога;

в) психолого-педагогические знания, умения и навыки;

г) профессионально-личностная позиция педагогов.

18. Менторство как форма работы с одаренными детьми - это:

- процесс, в котором ментор служит советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег.

- специфические отношения, складывающиеся между психологом и одаренным ребенком, с которым они занимаются. Менторы могут привлекаться периодически к работе с группой или отдельными особо одаренными учениками, для того чтобы расширить их знания в определенной предметной области, или же они могут систематически работать с малой группой или одним учащимся над проектом на протяжении какого-то времени.

РАЗДЕЛ «КОНФЛИКТОЛОГИЯ В СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Лекция 1. Эволюция научных воззрений на конфликт

1. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения науки К. в Древнейший период и Средневековье
2. Философско-социологическая традиция изучения конфликтов в Новое и Новейшее время
3. Проблема конфликта в религиозных течениях

1

Генезис - (греч. genesis) - происхождение, возникновение; в широком смысле – момент зарождения и последующий развития, приведший к определенному состоянию, виду, явлению.

Говоря о конфликтах и рассматривая ретроспективу их эволюции, мы должны различать три момента:

- конфликт появился *с зарождением человеческого* сообщества, и даже самого отдельного человека (мы здесь можем упомянуть и конфликт человека с самим собой, поскольку мы с вами, даже те, кто претендует на полную гармонию, полны внутренних противоречий)
- выделять конфликт как *отдельную категорию* стали значительно позднее зарождения человеческого сообщества: в учениях и трактатах мыслителей, философов
- К. *как наука* возникла недавно – 2-я пол. 20 столетия, со всеми атрибутами-характеристиками, присущими этому виду познавательной деятельности, т.е. со своими методами научно-исследовательской работы, понятийным и категориальным аппаратом.

Древнейшие времена.

1. Древнейшее упоминание конфликтов – известные людям - содержалось в **своде законов вавилонского царя Хаммурапи** (Жак де Морган, 1901 г.)- 18 в. до н.э. (около 4 тысячелетий назад) – изложенных клинописью на базальтовом столбе, обнаруженном в начале 20 века законов около 280, прочтено было, правда, меньше). В этих законах прогнозировались возможные конфликтные ситуации, связанные в основном с земельным правом, защитой собственности, с семейным правом – и определялись наказания.

2. Китай В этом периоде заслуживают внимания воззрения древнекитайских мыслителей. В основе построения ими *философской системы мироздания* лежит вечный конфликт. Весь мир соткан из противоречий.. Противоборство присуще любой материи, живой и неживой. В мире нет ничего, кроме отрицательных сил (инь) и положительных сил

(ян), символизирующих соответственно: женское и мужское, свет и тьму, день и ночь, солнце и луну, небо и землю, жару и холод, четное и нечетное и т. д.

Особое место принадлежит **Конфуцию** (6 - 5 века до н.э.), одному из первых философов Китая. В основе конфликтов он видел образованность, благородство, воспитанность одних людей и необразованность, грубость других (в основе его философской системы лежат мораль и этика). – Причины всех конфликтов ищем в людях.

3. Позднее конфликтологические вопросы обсуждались **древнегреческими философами**. В их взглядах на эту проблему не наблюдалось единства.

Некоторые считали, что конфликт **органически присущ** всем предметам и явлениям, а потому неизбежен и в силу этого - не может получить отрицательной или положительной оценки. Такого принципа придерживались **Анаксимандр** - автор первого греческого научного сочинения, написанного прозой («О природе», 7 – 6 вв. до н.э.).

Гераклиту (кон. 6 - нач. 5 вв. до н.э.) принадлежит следующее изречение: «...Из несогласного появляется самая прекрасная гармония». – Начало диалектики: противоречия – толчок движения и развития. (Автор известной фразы «Всё течёт, всё меняется». Точная формулировка, более правильная: «Все течет и движется, и ничего не пребывает» - почти Закон сохранения энергии. Труд «О природе»)

Однако Право конфликта на творение истории переносилась Гераклитом на такое социальное явление как войны: «Война – отец всего и всего царь».

Отрицательно оценивали конфликты (в основном социальные, чаще - войны) философы **Платон** (5-4 вв. до н.э.), **Геродот** (ок. 5-4 вв. до н. э.), **Эпикур**, **Демокрит**. Последний полагал, что «**никто настолько не безрассуден, чтобы предпочесть войну миру**». Однако во времена, когда войны, в отдельные периоды, были более продолжительными, чем мирные передышки, в философские воззрения древнегреческих «пацифистов» закрадывались противоречия: Платон, например, создал модель идеального государства, *необходимым атрибутом* которого была армия, хорошо подготовленные воины. «Государство».

Римлянин **Цицерон**, политик, философ, блистательный оратор (1 в. до н.э.) в трактате «О государстве» предложил разделять насилие на «справедливое» и «несправедливое» и выдвинул тезис о «справедливой и благочестивой войне».

Таким образом, в Древнейшие времена конфликт рассматривался:

- в контексте развития мировоззренческих идей,
- создания и объяснения картины мироздания,
- а также для толкования такого частого для того времени социального явления-конфликта как войны.

В **Средние века**, когда история стран была историей религиозных войн, потрясений в форме народных бунтов и гражданских войн, идеи конфликтов тоже выливались в рассуждения, главным образом, о социальных конфликтах.

Аврелий Августин Блаженный (Северная Африка, христианский теолог) (4 – 5 вв.) в работе «О граде божьем» высказался вполне современно: «...Те, которые нарушают мир, не ненавидят его как таковой, а хотят лишь другого мира, который отвечал бы их желаниям». То есть гипотетически, в случае удовлетворения всех потребностей индивида, он не должен конфликтовать. То есть, конфликт – не только противоположные позиции и точки зрения, но – и это важно! – столкновение интересов и мотивов.

В Средние века **Фома Аквинский** (1225-1274) (родился в Аквине, близ Рима, христианский теолог, член ордена доминиканцев, сформулировал 5 доказательств существования бога, выдвинул тезис о необходимости «авторизованной компетенции», т.е. санкции государства для ведения войны: попытка ограничения военного насилия и произвола. Так как насилие для него - всегда грех.

Попытку системного анализа конфликтов (преимущественно социальных) сделал итальянец **Никколо Макиавелли** (1469-1527) в трактате «Государь»:

1. - конфликт – это естественное состояние общества
2. - причина К. – несовершенство людей, стремящихся постоянно к материальному благополучию
3. - богатые – источник конфликтов, т. к. у них власть и им доступны блага
4. - конфликт – имеет положительную, созидательную сторону (!), он может оздоровить общество
5. – вместе с тем отрицательные последствия неизбежны, и государство обязано их минимизировать.

Эразм Роттердамский (1469-1536), Нидерланды, философ-гуманист эпохи Возрождения, мыслитель, который создавал свои трактаты, сидя в кресле, практически отказавшись от деятельной жизни, - справедливо, видимо, отмечал, что «война сладка для тех, кто ее не знает».

Он указывал на то, что конфликт имеет собственную логику развития, его трудно остановить. Начавшись, он разрастается и втягивает в свою орбиту все новые жертвы.

Мишель Монтень в своих «Опытах» - и это было новым в анализе конфликта! - обращался к изучению внутриличностного конфликта (начало психологии конфликта) и указывал на важность выхода накопившейся в процессе раздражения внутренней энергии.

Фрэнсис Бэкон (1561-1626), английский философ (16-17 вв.), впервые представил анализ системы причин социальных конфликтов:

- материальные (бедность, материальное неравенство)

- политические (неразумные действия государственных деятелей, глав государств, ошибки в правлении)

- психологические (неумение власти и людей строить отношения: ложь – с одной стороны, недоверие с другой)

Бэкон считал возможным и необходимым предотвращение конфликтов и разработал программу предотвращения конфликтов:

1. - улучшение материальных условий жизни всего населения !!!

2. - высокий уровень, как сегодня бы мы сказали, политической культуры глав государства, которые должны быть в первую очередь мудрыми политиками

3. - и неожиданный, практически «силовой» метод: препятствование всеми средствами, включая насилие, появлению лидеров у недовольных.

Философско-социологическая традиция изучения конфликтов новое и новейшее время

В Новое время **Томас Гоббс**, английский философ-материалист, автор теории общественного договора (1588-1679) в «Левифане» обосновал концепцию «войны всех против всех» и считал, что главная причина конфликта заключается в присущем человеку: чувстве конкуренции и соперничества желании как минимум равенства с остальными людьми. А это порождает соперничество, способное перерасти в открытый конфликт.

Жан Жак Руссо (1712-1778) развивал известную уже вам **теорию общественного договора**, суть которой заключалась в предположении о том, что люди в состоянии договориться, не предпринимая агрессивных действий друг против друга.

1. изначально в обществе царит равенство и свобода («Эмиль или о воспитании»: дети рождаются чистыми и свободными)

2. развитие цивилизации (появление **частной собственности** – источник бед) ведет к потере равенства и свободы – к конфликтам и социальным потрясениям

3. общественный договор может положить конец конфликтам: не правительства, а люди могут договориться.

Иммануил Кант выступал оппонентом Руссо: люди не могут жить без конфликтов, война – неотъемлемая часть человеческого существования.

Адама Смита (1723-1790): причина конфликта – деление общества на классы; борьба классов неизбежна и является благом !!! для человечества: - предтеча теории революции (экономическое основания для создания марксистской теории).

Георг Гегель (1770-1831) усматривал причину конфликта в социальной поляризации между накоплением богатства и привязанностью к труду в рамках класса.

Размышления о конфликте содержатся в работах **Фридриха Ницше**: конфликт свойственен человеку и всепроникающ, что, может быть, это одна из плодотворнейших сил сегодня. Однако в книге «Так говорил Заратустра. Книга для всех и ни для кого» философ говорит о возможности появления в

процессе развития человеческого духа - сверхчеловека, преодолевшего обычные человеческие пороки и вставшего над конфликтами (теоретические основы фашизма).

Томас Мальтус (к. 18 – н. 19), англ. демограф и священник, автор теории, согласно которой **неконтролируемый рост народонаселения должен привести к голоду на Земле**. Он приходит к выводу, что народонаселение растёт в геометрической прогрессии, а средства существования (продукты питания, тепло, свет) - в арифметической. Рост народонаселения может быть остановлен лишь нравственным воздержанием (что маловероятно – люди будут стремиться к обзаведению потомством) или несчастьям (войны, эпидемии, голод). – таким образом, считал войны неизбежными и даже нужными.

Чарльз Дарвин, 19 в., живая природа, в том числе человек, развивается только в борьбе за выживание – внутривидовой или межвидовой – выживают те виды (и особи внутри вида), которые способны **лучше приспособляться** к изменяющимся условиям.

Идеи дарвинизма из живой природы переносились в социальную сферу – это породило теорию **социального дарвинизма**: и в обществе выживают наиболее приспособленные. Наиболее яркий представитель соц. дарвинизма – **Герберт Спенсер**.

Глобальный эволюционизм, всеобщие законы эволюции, разработанные Спенсером в «Основных началах», распространяются им и на область биологии, психологии, **социологии**, этики (привело к их биологизации)

Новейшая история. В первой половине 20 века в развитие уже теорий ! Конфликта внесли вклад многие мыслители и ученые. Мы упомянем нескольких, наиболее значимых.

Зигмунд Фрейд в основу конфликта поместил бессознательное

Питирим Сорокин, российско-американский социолог и культуролог, один из основателей социологии: **насилие**, ненависть и несправедливость никогда не смогут ничего созидать: ни умственных, ни нравственных ценностей. (Значимость фигуры Сорокина, как это ни парадоксально, все еще не оценена в полной мере в отечественной социологии; а американцы безусловно относят его к числу отцов-основателей американской социологии.) Против П.Сорокина, после его публикации в газете статьи с результатами социологического исследования семейно-брачных отношений после революции - по вопросу статистики разводов населения Петрограда выступил В. И. Ленин. И Сорокина «вежливо выпроводили» из страны.

Марксистское понимание и трактование конфликта выразилось в теории конфликта между господствующими и подчиненными классами – известной. Один из ее недостатков – утверждение, что общество будущего (социалистического, коммунистического) будет лишено социальных и

политических конфликтов, останутся только локальные межличностные конфликты.

Георг Зиммель – основоположник функциональной теории конфликта:

1. К. – нормальное и важное явление общественной жизни;
2. ни одна группа людей, а тем более общество не может быть гармоничным и единым;
3. К. – это импульс, который стимулирует развитие общества.

Проблема конфликта в религиозных течениях.

Но не только философы размышляли над проблемой конфликта. Так или иначе, эта тема являлась и является одной из основных в религиозных учениях. Рассмотрим некоторые из них.

Рассуждая о христианстве, сразу оговорюсь, что отношение к **конфликтам** в рамках этого религиозного учения противоречиво.

Противоречивое отношение к насилию содержат сами книги Ветхого и Нового заветов. С одной стороны Библия проповедуется ненасилие (подставь вторую щеку), с другой в книгах – множество примеров одобренного насилия.

Анализ текста Библии показал, что из **12407** понятий и категорий 1909 отражают проблему насилия (**16 % - почти одна пятая**). Наиболее часто употребляемая в группе «насилие» категория «наказание» - (26 %). Призывы убить, убивать составляют **21.8%** группы «насилие», категории ненависти и злобы – 13 %.

Противоречия можно объяснить – в какой-то степени - историей христианства, которое прошло драматичный путь от гонимой властью секты до государственной религии Римской империи.

Сегодня христианство выступает против насилия, священных войн, что отражает общую мировую тенденцию пацифизма, неприятия любых форм насилия.

Позиция Ислама в вопросе о конфликтах также противоречива. С одной стороны, ненасилие проповедуется как идеал социальной жизни. С другой Коран предписывает мусульманам борьбу за расширение географического пространства ислама, рекомендует верующим не заводить друзей среди представителей других религий. Как мы знаем сегодня многие исламские страны ведут непримиримую священную войну друг с другом.

Буддизм и индуизм в отношении к конфликтам и насилию наиболее последовательны. Они не приемлют насилие. В классическом буддизме нет даже такого понятия - зло (Сатана). В своих оценках они категоричны: необходимо жить в любви к ближнему.

Лекция 2. Практические и теоретические подходы

к изучению конфликта

1. Практические подходы к изучению конфликта

2. Феноменология конфликта и объяснительные модели
3. Интрапсихическая интерпретация конфликтов
4. Ситуационные подходы: исследование конфликта как реакции на внешнюю ситуацию
5. Когнитивистские подходы к пониманию конфликта

Сегодня определяются практические и теоретические подходы к изучению конфликта.

Выделяются основные практически подходы к изучению конфликта.

- **Экспериментальные исследования конфликта в лабораторных условиях –**

Внутриличностный конфликт

Экспериментальное конструирование конфликта.

За основу экспериментального исследования берутся конфликтные **игры** и их модификации, конфликтные ситуации, моделирующие реальные жизненные столкновения.

А. Р. Лурия вносил изменения в выполняемые испытуемым задания, фиксируя возникающие у него реакции на психофизиологическом уровне.

Наибольшее число методик для экспериментального изучения конфликта было предложено представителями **бихевиористской** школы.

конфликтные игры:

Матричные игры - «дилемма заключенного»

переговорные игры - участники вступают в коммуникацию друг с другом, пытаясь достичь одностороннего или взаимного выигрыша

коалиционные игры - предполагающие формирование участниками коалиций внутри группы

локомоционные игры - с движением сторон в направлении поставленной задачи или выбранной участниками цели

социальные игры-ловушки - социальные задачи-дилеммы

Создание реальных конфликтных ситуаций между участниками эксперимента в лабораторных условиях с участием подставного испытуемого («сообщника» экспериментатора).

- **Эксперименты с провоцированием конфликтов в естественных условиях**

Исследования Музафер Шерифа – межгрупповые конфликты в детском лагере.

Ричардсон Бэрн и Дэбора Ричардсон исследуя агрессию, создавали искусственные помехи в движении водителей или вводили в естественную ситуацию взаимодействия подставное лицо (ассистента экспериментатора), который пытался пройти куда-то без очереди или грубо толкал других при входе в транспорт и т. д.

- **Изучение специфических форм социального взаимодействия, которые тоже могут являться моделями определенных конфликтов.**

П. М. Ершов - монография «Режиссура как практическая психология»

Н.В. Крогиус изучал специфику взаимодействия в условиях шахматной игры (международный гроссмейстер, шахматный теоретик).

В.Л. Васильев, Филонов, Давыдов исследовали в качестве конфликта взаимодействие людей в различных ситуациях судебной практики.

- **Опросные методы**
- **Исторический (ретроспективный)**.

Описание конкретных конфликтных ситуаций, уже имевших место (проводится анализ действий участников, объекта, причин, способов и приемов взаимодействия, исход и т.д.). Данный подход в определенной степени **позволяет воссоздать социально-психологическую картину конфликта**.

Феноменология конфликта и объяснительные модели

В познании существуют естественные установки и феноменологические.

Естественная установка позволяет познавать – изучать вещи, которые существуют вне нашего сознания, в пространстве и времени. Мы видим их не как образы, находящиеся в нашем сознании, а как **недоступное для сознания опытное восприятие физической действительности**.

Феноменологическая установка – это сосредоточение в познавательном процессе на самих переживаниях сознания - то есть **на рефлексии**: когда мы рассматриваем объект познания не как реальный, эмпирический, а как образ, созданный сознанием, а субъект познания – не как существо социальное и психофизиологическое, а как "чистое" сознание.

Феноменология использует исследовательский прием, обеспечивающий сведение (преобразование) всех данных, сущностей, задач, понятий,

рассуждений и доказательств о чем - о ком-либо - к чему-то более простому и легче поддающемуся точному анализу.

И, что важно, - без субъективного искажения предмета изучения.

То есть феноменологическое познание чего-либо предполагает «выключение» естественной установки: мы условно «закключаем» реальный мир в скобки: то есть воздерживаемся от суждения об их физическом, «пространственно-временном существовании» — и направляем взор не на воспринимаемое, а на само восприятие.

Классическая психология предложила несколько вариантов феноменологического понимания конфликтов:

1) как явления, природа которого определяется через интрапсихические процессы и факторы - Интрапсихическая интерпретация конфликтов;

2) как явления, возникновение и особенности которого определяются, прежде всего, внешней ситуацией - Ситуационные подходы в исследовании конфликта;

3) как явления, для понимания которого недостаточно знания личностных особенностей субъекта конфликта или объективного описания ситуации (внешней), но необходимо понимание когнитивной составляющей — субъективной интерпретации происходящего - Когнитивистские подходы к пониманию конфликта.

Каждый из этих подходов внес свою лепту в понимание конфликтов.

Интрапсихическая интерпретация Конфликта.

- **Психоаналитическая традиция** обогатила психологию конфликта уникальными описаниями и клиническим опытом изучения тонких взаимосвязей между внутренним миром личности и ее существованием в реальности отношений.

То есть, «внутренний психический конфликт» есть постоянный элемент душевной жизни человека, характеризующийся непрерывным столкновением влечений, желаний, психических систем и сфер личности.

3. Фрейд первым охарактеризовал психику как поле боя между непримиримыми силами инстинкта, рассудка и сознания. Из всех потенциально возможных конфликтов, которые может переживать человек, для психоанализа первичным является внутренний, «психический конфликт»,

который является постоянным элементом душевной жизни человека и его развития. Поведение человека детерминировано скорее его собственными внутренними особенностями, нежели внешней ситуацией. Идея о преобладании личностной обусловленности социального поведения. *Межличностные трудности и конфликты, переживаемые человеком, имеют интрапсихическое происхождение.*

Конфликты — часть внутренней жизни индивида, их возникновение естественно сопутствует его развитию.

- Таким образом, конфликтность присуща человеку перманентно.
- Более того, в основе всех последующих конфликтов лежат интрапсихические причины – то есть конфликты человеческой души.
- **Причинами этого неизживаемого конфликта души** видится следующее:
 1. Это состояние «конфликта души» вызвано впечатлениями и состояниями из детства: на всех конфликтах лежит отпечаток **опыт детства** - отношения с родителями, конфликты в детстве. Т есть **Истоки межличностных конфликтов** находится в детстве. - Известно суждение Л. С. Выгодского по поводу взглядов Фрейда: «Человек как бы раб своего раннего детства, он всю жизнь разрешает и изживает те конфликты, которые создались в первые месяцы его жизни».
 2. К внутренним конфликтам приводит отказ от своих желаний из-за норм общества => патогенный конфликт между сознанием и совестью.

То есть, получается, что поведение человека детерминировано скорее его собственными внутренними особенностями, нежели внешней ситуацией:

Карен Хорни: Человек невротического склада действует сразу в двух несовместимых направлениях.

Альфред Адлер проблемность во взаимодействии индивида с обществом связывает с «невротическим стилем жизни», который является следствием «трудного» детства и характеризуется такими особенностями, как эгоцентризм, отсутствие сотрудничества, нереалистичность.

Гарри Салливен: под влиянием раннего опыта отношений у человека возникают т.н. «динамизмы» и «персонификации», которые начинают играть роль регуляторов межличностного взаимодействия, сводя к минимуму значение последующих интерперсональных ситуаций.

Эрик Эриксон: каждый личный и социальный кризис представляет собой своего рода вызов, приводящий индивидуума к личностному росту и преодолению жизненных препятствий.

Интрапсихическая интерпретация Конфликта:

Фрустра́ция (лат. *frustratio* — «обман», «неудача», «тщетное ожидание», «расстройство замыслов») — психическое состояние, возникающее в ситуации реальной или предполагаемой невозможности удовлетворения тех или иных потребностей

Увеличение фрустрационной напряженности в случае несоответствия потребностей ресурсам индивидуума и особенностям микросоциального взаимодействия, повышения требований, предъявляемых к адаптационным механизмам, в значительной мере обусловлено возрастанием вероятности рассогласования в системе потребностей. Возникновение в указанной системе сравнимых по силе, но противоположных по направленности потребностей делает невозможным устранение, поскольку независимо от выбора стратегии этого поведения одна из конкурирующих потребностей неизбежно блокируется.

Такой тип фрустрации представляет собой интрапсихический конфликт.

1. Конфликт типа желаемое—желаемое (аппетенция—аппетенция) имеет место в том случае, если индивидуум должен выбирать одну из двух равно желаемых возможностей. Субъект при этом испытывает одинаково выраженную потребность реализовать обе возможные линии поведения. Хотя обе они оцениваются как желаемые, необходимость пожертвовать одной из них обуславливает фрустрирующий характер ситуации.

2. Конфликт типа нежелаемое—нежелаемое (аверсия —аверсия) связан с необходимостью выбора между двумя равно нежелательными возможностями. При этом имеются конкурирующие потребности избежать каждой из альтернатив, одна из которых неизбежно фрустрируется.

3. Конфликт желаемое—нежелаемое (аппетенция — аверсия) обычно описывается как стремление индивидуума к какой-либо цели, от достижения которой его удерживает страх или иной отрицательный стимул, ассоциирующийся с желаемой целью или ее окружением, т. е. как конкуренция между равно выраженными потребностями достичь цели и избежать связанного с ней же отрицательного стимула.

Ситуационные подходы:

Оппозицией понимания конфликтов как явления интрапсихического происхождения – внутреннего - стал **перенос акцента на внешние причины их возникновения**.

В рамках **ситуационных подходов** выполнено огромное число экспериментальных исследований, в которых изучались различные аспекты поведения участников конфликтов в их зависимости от бесконечно варьирувавшихся внешних ситуаций.

Ситуационные подходы в изучении конфликта представлены, прежде всего, бихевиористской традицией.

Как известно, бихевиоризм находит **принципиально невозможным исследование** каких бы то ни было факторов **психической жизни** человека, поскольку исходил из того, что **научный статус психология** может обрести только при наличии такого **предмета своего изучения, который поддается объективному описанию**. В качестве такого предмета **бихевиористы рассматривали поведение**.

В соответствии с бихевиористской теорией, основной методический принцип изучения поведения предполагал поиск **связей** между **воздействиями** («стимулами») и **ответной поведенческой реакцией** человека.

Отсюда **основная схема** бихевиоризма «стимул —► реакция» звучит **применительно к конфликтам** как «ситуация —► конфликтное поведение».

Следовательно, если речь идет о конфликтном поведении или взаимодействии, то источники его происхождения можно обнаружить, прежде всего, проанализировав ситуации – внешнюю ситуацию.

Конфликт рассматривается как форма агрессивного ответа на внешнюю ситуацию

Мортон Дойч - Теория о кооперации и конкуренции, ключевым моментом которой является «**закон социальных отношений**»: *Характерные процессы и эффекты, вызванные данным типом социального отношения, имеют тенденцию вызывать этот тип социального отношения.*

Кооперация вызывает и вызывается воспринимаемым подобием в представлениях и аттитюдах, готовностью оказывать помощь, открытостью в коммуникации, доверительными и дружественными аттитюдами, чувствительностью к общим интересам и неподчеркиванием противоположных интересов, ориентацией на взаимную власть скорее, чем на различия во власти, и т. д.

Конкуренция вызывает и вызывается использованием тактики принуждения, угрозы или хитрости; попытками увеличить различия в силе между собой и другим; ограниченной коммуникацией; минимизацией сходства в ценностях и увеличением чувствительности к противоположным интересам; подозрительными и враждебными установками; значимостью, ригидностью и масштабностью конфликтной проблемы и т. д.

М. Шериф - ситуационный подход в изучении межгрупповых конфликтов:

Конфликт между людьми возникает в ситуациях, когда преследуемые ими цели блокируются. Адекватное понимание этиологии конфликта требует оценивания контекста ситуации, в которой он возникает.

Когнитивистские подходы

- акцент на субъективном переживании человека как ключевом факторе объяснения конфликтов.

В конфликте главное - понимание когнитивной составляющей, конфликта, его осмысление каждым его участником.

К. Левин (провозвестник когнитивизма) фактически объединил интрапсихический и ситуационный подходы, придав «внешним» (объективным) факторам «внутренний», субъективный характер. В теории поля конфликт «психологически характеризуется как ситуация, в которой на индивида действуют противоположно направленные одновременно воздействующие силы примерно равной величины».

Теории когнитивного соответствия

Ф. Хайдер - теория структурного баланса - анализ согласованности между системой установок индивида и его знаниями об установках и поведении окружающих. Сущность социально-психологического конфликта - в рассогласовании между системой представлений индивида и его знаниями о представлениях и поведении других, между системами представлений разных людей.

Теодор Ньюком - акцент на процессе коммуникации между участниками взаимодействия, которые хотят, чтобы те, с кем они имеют дело, разделяли их точку зрения, особенно если речь идет о важных вещах, а их партнеры кажутся им привлекательными.

Лекция 3. Понятие конфликта в науке конфликтология

1. Сущность понятия конфликта
2. Основные компоненты конфликта
3. Условия и причины возникновения конфликта
4. Динамика: Этапы, фазы конфликта

Конфликтология является одной из самых молодых отраслей научного знания, развившейся на стыке многих наук и прежде всего – социологии и психологии.

Конфликтология выделилась как относительно самостоятельное **Конфликтология** – отрасль обществознания и человековедения; область научного знания о природе, причинах, видах и динамике конфликтов, методах их предупреждения и способах разрешения.

Конфликтология – это система знаний о закономерностях и механизмах возникновения и развития конфликтов, а также о принципах и технологиях управления ими.

2). Связь К. с другими науками

Как важная отрасль обществознания и человековедения конфликтология возникла, сформировалась и развивается в настоящее время в тесной связи с социальной философией, социологией, психологией, политэкономией, историей, правом, этикой, рядом других социальных и гуманитарных наук.

Объектом комплексного изучения конфликтологии являются конфликты в целом.

Предметом - общие закономерности их возникновения, развития и завершения.

Основные цели конфликтологии:

- исследование конфликтов, связанных с какой-либо деятельностью; - **Теория**
- организация системы **практической работы конфликтологов** по прогнозированию, предупреждению и урегулированию конфликтов. – **Практика.**

Наиболее актуальные на сегодняшний день задачи:

- 1).** Определение предмета и содержания самого **понятия конфликта (!)**.
- 2).** Изучение и интеграция в науку конфликтологию информации о конфликтах, содержащейся в разных научных областях конфликтов.
- 3).** Широкое привлечение математических моделей и компьютерной техники (для обработки данных).
- 4).** Разработать методики и технологии **оценки опасности** возникновения конфликтов в **основных сферах** жизнедеятельности людей.
- 5).** Разработка систем **контроля и диагностики** развития конфликтов и **вариантов их разрешения.**
- 6).** Создать системную базу **эмпирических знаний**, включающую результаты анализа реальных конфликтов.
- 7).** Преодолеть крайне **низкий уровень конфликтологических знаний.**

Общенаучные принципы изучения конфликта

Принцип эволюционизма ориентирует на учет основных *закономерностей* эволюции конкретных видов конфликтов.

Принцип всеобщей связи требует исследования существенных *связей* конфликта с *другими явлениями* и между его подструктурами.

Принцип соблюдения законов диалектики требует учета основных законов диалектики: Закон единства и борьбы противоположностей
Закон перехода количественных изменений в качественные и т. д.

Принцип единства теории, эксперимента и практики раскрывает диалектику движения знания к истине и *определяющую роль практики* в процессе познания.

Принцип системного подхода ориентирует в поиске причин *позитивных или негативных* тенденций в развитии того или иного конфликта.

Принцип конкретно-исторического подхода показывает необходимость учета в процессе изучения конфликтов *всех конкретных условий* их развития.

Принцип объективности требует *минимизировать влияние личных* и групповых интересов, установок, других субъективных факторов на процесс и результаты исследования конфликтов.

Принцип междисциплинарности ориентирует на максимально широкое использование достижений всех отраслей конфликтологии. Важнейшей стороной принципа междисциплинарности является принцип *равенства всех шестнадцати отраслей* конфликтологии.

Принцип личностного подхода учит *личностных особенностей* конкретных людей.

Принцип поиска скрытого содержания конфликтов ориентирует на изучение глубинных причин конфликтов, выявления неосознаваемых *мотивов* поведения людей.

Сущность конфликта и его структура

Конфликт — это ситуация (*Ситуация – это совокупность обстоятельств, условий*), в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны;

- это особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах.

Структура конфликта:

- предмет конфликта
- субъекты взаимодействия (конфликта)
- образ конфликтной ситуации

- мотивы конфликта
- позиции конфликтующих сторон

Предмет конфликта - это то, из-за чего возникает и происходит конфликт.

Субъекты и участники конфликта.

Понятия «субъект» и «участник» конфликта не всегда тождественны.

Субъект - это активная сторона, способная **создать** конфликтную ситуацию и **влиять** на ход конфликта в зависимости от **своих интересов**.

Участник конфликта может **сознательно** **принять участие** в конфликте, а может **случайно** или **помимо своей воли** быть вовлеченным в конфликт:

- сознательно - случайно - помимо воли

Также необходимо различать **прямых** и **косвенных** участников конфликта.

Косвенные участники конфликта представляют собой определенные силы, преследующие в чужом конфликте **свои интересы**. Они могут **существенно** влиять на ход конфликта.

Косвенные участники могут:

- провоцировать конфликт;
- содействовать развитию или уменьшению интенсивности конфликта или полному его прекращению;
- поддерживать ту или иную сторону или обе стороны одновременно.

На позицию субъектов конфликта влияют:

- **Социальный статус** - это общее *положение личности* или социальной группы в обществе, определяемое *совокупностью прав и обязанностей*. Статус может оказать значительное, и *даже решающее* влияние на положение в конфликте: ***студент – преподаватель; преподаватель – министр образования*** 😊. (Доходы, уровень власти, авторитет, престиж, деньги, территория, лимит времени, психологический ресурс и т. д.)
- **Сила в социальном конфликте** - это *совокупность средств и ресурсов, реальных и потенциальных*, задействованных в противоборстве. Пока конфликт находится в стадии зарождения, его **потенциальные субъекты** имеют **лишь примерное представление** о реальной силе противоположной
 1. ***физическая сила***, включая и технические средства, применяемые как инструмент насилия;
 2. ***информационно-цивилизационная форма*** применения социальной силы (сбор фактов, статистических данных, анализ документов с целью обеспечения полноты знания о **существовании конфликта**, о **своем оппоненте** для выработки стратегии и тактики поведения, использования материалов, порочащих соперника, и т. д.;
- **Окружающая среда** - она состоит из *физической* сферы (географических, климатических, экологических и других факторов) и *социальной* среды (определенных социальных условий, в которых развивается конфликт): «родные стены помогают»; конфликт разворачивается в публичном месте

Образ конфликтной ситуации – *отображение* предмета конфликта в сознании субъекта конфликта.

Причины, условия возникновения конфликта:

Социально-политические и экономические – связанные с социально-политической и экономической ситуацией в стране:

использование и распределение средств жизнеобеспечения

уровень заработной платы

характер использования профессионального и интеллектуального потенциала

уровень цен на товары и услуги

доступ и распределение духовных благ.

Социально-демографические – отражают реальные различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам.

Социально-психологические – отражают конкретные психологические особенности конкретной группы людей: особенности взаимоотношений, кто - лидер, какие уже сложились коллективные мнения, какие доминируют настроения.

Индивидуально-психологические – отражают индивидуально-психологические особенности личности: способности, темперамент, характер, мотивы поведения.

Частные причины – разного характера, связанные с конкретной ситуацией конфликта.

К числу наиболее частных объективных причин можно отнести следующие:

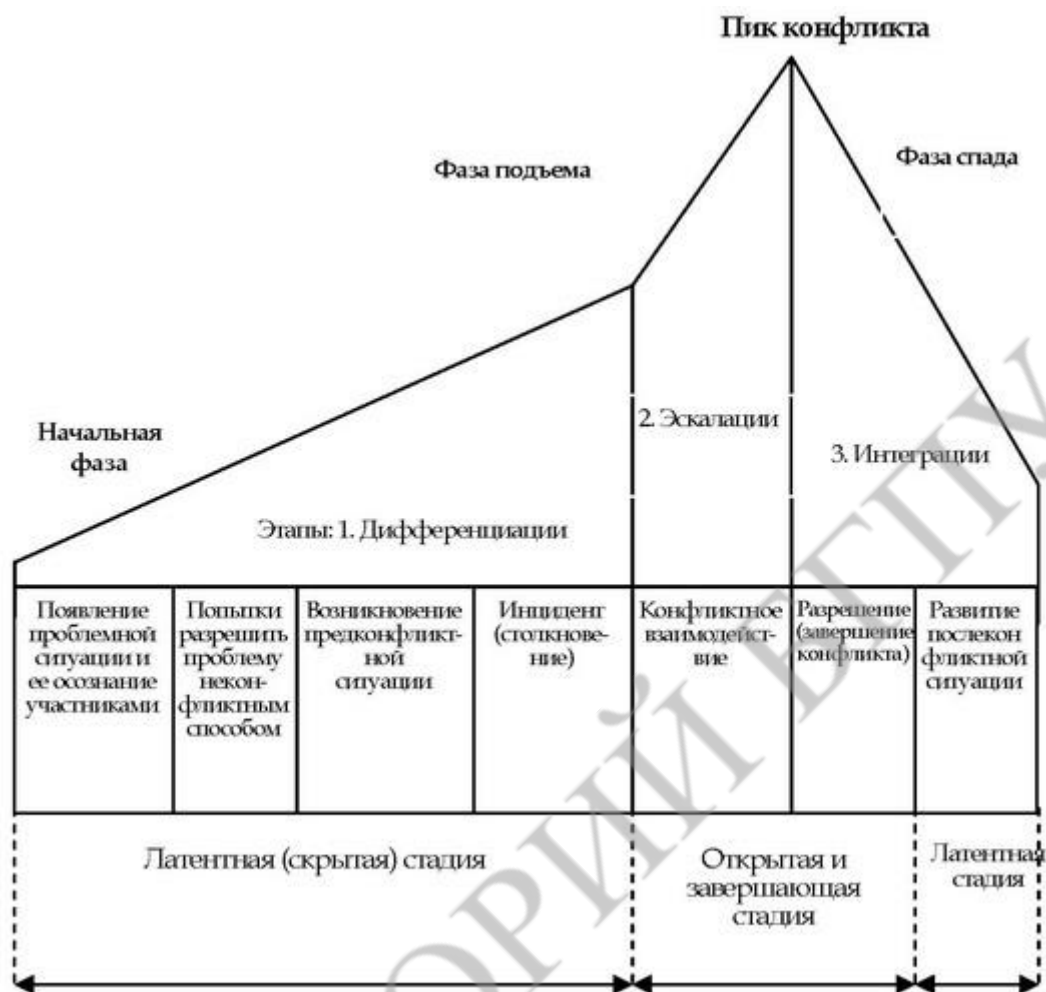
- **Слабая разработанность правовых норм, регулирующих ту или иную область отношений**
- **Недостаток значимых** для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ

Динамика - процесс развития конфликта.

В процессе своего развития конфликт проходит несколько стадий:

- Все не являются обязательными.
- По-разному складывается и продолжительность стадий.
- Но последовательность их в любом конфликте одна и та же.

Рассмотрим здесь наиболее общепринятую систематику.



Нерешенность проблемы неконфликтным путем приводит к предконфликтной ситуации:

1. Предконфликтная ситуация.

Это рост напряженности в отношении между *потенциальными субъектами* конфликта, вызванный определенными противоречиями.

Это положение дел накануне конфликта.

Если же напряженность в отношениях не выливается в открытые конфликтные столкновения и подобное столкновение вещей сохраняется довольно долго, то он приводит к **потенциальным, или латентным (скрытым) конфликтом**.

Конфликтную ситуацию можно условно разделить на три фазы развития, для которых характерны следующие особенности во взаимоотношениях сторон:

2. Инцидент.

Инцидент - формальный повод, случай для начала непосредственного столкновения сторон.

Инцидент может произойти **случайно**, а может быть **спровоцирован субъектом** (субъектами) конфликта, явиться результатом естественного хода событий. Бывает, что инцидент готовит и провоцирует некая «третья» сила –

косвенный участники, преследующий свои интересы в предполагаемом «чужом» конфликте.

После инцидента возможны три варианта поведения конфликтующих сторон:

- стороны (сторона) стремятся уладить возникшие противоречия и найти компромисс;
- одна из сторон делает вид, что «ничего не произошло» (уход от явного конфликта к латентному);
- инцидент становится сигналом к началу открытого противостояния к открытому конфликту.

Выбор того или иного варианта во многом зависит от конкретной установки (целей, ожидания, эмоциональных ориентаций) сторон.

3. Начало открытого К. - противоборства сторон.

Иногда инцидент относят к уже начавшемуся открытому конфликту.

Однако мы будем считать эскалацию – интенсивное нарастание конфликта.

Эскалация (от латинского «scala» - лестница) - характеризуется **резкой интенсификацией динамики противоборства субъектов конфликта.**

- При этом **последующие их разрушительные воздействия друг на друга по интенсивности выше**, чем предыдущие.
- Если конфликт вошел в фазу эскалации, его **деструктивные функции**, как правило, преобладают **над конструктивными**.

В процессе эскалации конфликта происходит его кульминация.

Кульминация - это верхняя точка эскалации, после которой идет спад. Она обычно выражается в каком-то взрывном эпизоде или нескольких следующих подряд эпизодах конфликтной борьбы.

4. Прекращение активного противоборства.

Этап характеризуется:

- прекращением **активных форм** противоборства
- **осознанием обеими** конфликтующими сторонами необходимости перехода к коммуникативным формам взаимодействия.

К факторам, которые способны привести к прекращению активного противоборства, следует отнести:

1. - явное ослабление одной или обеих сторон или истощение их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противоборство;
2. - очевидная бесперспективность продолжения конфликта и осознание этого его участниками;
3. – очевидное преобладающее превосходство одной из сторон, позволяющее ей подавить оппонента или навязать ему свою волю;
4. - появление в конфликте третьей стороны, ее способность и желание прекратить противоборство.

Все это в определенной степени предопределяет **поведение** субъектов конфликта в фазе его разрешения (завершения).

5. Этап Разрешения (завершения) конфликта характеризуется:

- Стороны переходят к активному информационному, **коммуникативному взаимодействию**, переговорному процессу, направленному на разрешение конфликта, достижение взаимоприемлемого решения.
- Характерен полный **отказ от силовых методов** и способов противоборства.
- Разрешение конфликта может быть обусловлено «**уничтожением**» - полным поражением одного или обоих субъектов конфликта.

б). Основные фазы постконфликтного этапа:

1. Частичное разрешение (нормализация) конфликта.

Необходимо учитывать, что частичное или даже полное разрешение конфликта, как правило, приводит к возникновению **постконфликтного синдрома**, выражающегося в напряженных взаимоотношениях бывших оппонентов конфликта. Он заключается в следующем:

1. Сохраняется эмоциональная напряженность в форме обоюдных обид, подозрительности и недоверия, переживаний, обусловленных понесенными потерями и неудачами.
2. Осуществляется коррекция самооценок и притязаний, отношения к оппоненту.
3. Обострение чувства вины, горечи.
4. Отношения восстановлены, но обусловлены в большей степени функциональной зависимостью – то есть в рамках совместной деятельности.
5. При обострении противоречий постконфликтный синдром может стать источником нового конфликта, с другим объектом, на новом уровне и с новым составом участников.

Лекция 4. Конфликт и его динамические характеристики

1. Объективные факторы возникновения конфликтов
2. Конфликтная ситуация. Типы конфликтных ситуаций.
3. Классификация конфликтогенов
4. Теории механизмов возникновения конфликтов

Лекция 5. Понятие межличностного и межгруппового конфликта

1. Понятие межличностного конфликта, его особенности и структура
2. Классификация межличностных конфликтов
3. Основные подходы к изучению межличностных конфликтов
4. Понятие групповых и межгрупповых конфликтов и их структура
5. Классификация групповых и межгрупповых конфликтов

Строгого определения межличностного конфликта не существует. Более того, как вы уже поняли из предыдущей лекции, межличностный конфликт

очень тесно связан с внутриличностным. Тем не менее, можно назвать отличительные особенности межличностного конфликта:

- противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Соперники сталкиваются лицом к лицу.
- Проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных
- межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются своеобразным полигоном проверки характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей
- отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами
- затрагивают интересы окружения.

В зависимости от взаимной направленности субъектов и межличностных отношений (симпатии-антипатии) межличностные конфликты могут классифицироваться следующим образом.

Групповые конфликты. Понятие и классификация

Групповой конфликт – противоборство, в котором хотя бы одна сторона представлена малой социальной группой.

В зависимости от участников выделяют два типа групповых конфликтов «личность-группа» и «группа-группа».

Конфликты между личностью и группой возникают в среде групповых взаимоотношений и отличаются некоторыми особенностями, которые необходимо учитывать при столкновении с такого рода конфликтом.

Первая особенность связана со структурой конфликта. Субъектом в нем с одной стороны выступает личность, а с другой – группа. Стало быть, конфликтное взаимодействие протекает на основе столкновения личностных и групповых мотивов. Группа (или толпа) обладает дополнительной мощностью и немобильностью. Поэтому в таком конфликте субъекты, включенные в группу, проявляют большую жестокость, чем обыкновенно могут себе позволить.

Вторая особенность отражает специфику причин конфликта. Такие причины связаны непосредственно с положением индивида в группе, которое характеризуется расхождением в таких понятиях:

Позиция – официальное, определяемое должностью положение

Статус – реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень ее авторитетности. Статус может быть высоким, средним и низким (относительно положения)

Внутренняя установка – субъективное восприятие личностью своего статуса

Роль – нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности

Групповые нормы – общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.

Причины конфликта между личностью и группой всегда связаны: 1) с нарушением ролевых ожиданий; 2) с неадекватностью внутренней установки статусу личности (особенно конфликтность личности с группой наблюдается при завышении у нее внутренней установки; в) с нарушением групповых норм.

Третья особенность отражается в форме проявления конфликта. Это применение групповых санкций, ограничение или прекращение неформального общения, эйфория.

Классификация конфликтов «личность-группа» выглядит так:

Руководитель-коллектив

- Новый руководитель, назначенный со стороны
- Сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров

Рядовой член коллектива - коллектив

- Конфликтная личность
- Нарушение групповых норм
- Неадекватность внутренней установки статусу

Лидер – группа

- Низкая профессиональная подготовка
- Применение компромата против лидера
- Превышение полномочий лидерства
- Изменение группового сознания

Конфликты типа «группа-группа» называют еще межгрупповыми.

Межгрупповые конфликты

Противоборствующие стороны – группы (малые, средние и микрогруппы). В основе – столкновение противоположно направленных групповых мотивов. Межгрупповой конфликт имеет некоторую специфику.

Во-первых, образ конфликтной ситуации (и без того всегда субъективный) носит характер групповых взглядов, мнений, оценок. Характеристика типичного субъективного содержания конфликтной ситуации межгруппового конфликта сводится к следующим явлениям:

Деиндивидуализация взаимного восприятия. Члены конфликтующих групп воспринимают друг друга по схеме «Мы-Они»

Неадекватное социальное, групповое сравнение. В групповых мнениях своя группа всегда оценивается выше

Групповая атрибуция. Позитивное поведение своей группы и негативное поведение чужой группы объясняется внутренними причинами. А, соответственно, негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы объясняются внешними обстоятельствами.

Агрессия. В межгрупповых конфликтах индивид склонен вести себя более агрессивно, нежели в случае, когда от него требуется принятие индивидуального решения.

К межгрупповым конфликтам относятся трудовой конфликт, межэтнический конфликт и внутривластный конфликт. Поскольку вы будете не столько участниками, сколько наблюдателями этих конфликтов, вам важно знать не пути их разрешения и предупреждения, а причины их возникновения.

Причины трудового конфликта:

- - неудовлетворительные условия труда
- - система распределения ресурсов
- - выполнение договоренностей

Формы:

- - забастовка
- - демонстрация
- - обращение к общественности через СМИ
- - пикеты и т.д.

Условия межэтнических конфликтов:

- - заниженный или завышенный уровень национального самосознания
- - наличие в обществе «критической массы» проблем, оказывающих давление на все стороны национального бытия
- - наличие политических сил, способных использовать в борьбе за власть два первых фактора.

Международные конфликты

В международных конфликтах основными субъектами преимущественно являются государства. Исходя из этого выделяют:

- - межгосударственные конфликты
- - национально-освободительные войны (одна из сторон - государство), антиколониальные, войны народов, против расизма, против правительств
- - внутренние интернационализированные конфликты (государство - помощник одной из сторон на территории другого государства)

Виды межгосударственных конфликтов:

- - конфликт идеологий
- - конфликт из-за политического господства
- - территориальный конфликт
- - религиозный конфликт

Межгосударственный конфликт часто реализуется в форме войны. Нужно проводить четкую границу между войной и межгосударственным конфликтом:

- военные конфликты менее масштабны. Цели - ограничены. Причины - спорные вопросы. Причина войны - глубинные экономические и идеологические противоречия между государствами. Войны более масштабны

- война - состояние всего общества, участвующего в ней, военный конфликт - состояние социальной группы
- война частично меняет дальнейшее развитие государства, военный конфликт может привести лишь к незначительным изменениям.

Конфликты по вертикали

Причины конфликтов в звене “руководитель-подчиненный”

Среди причин конфликтности отношений руководителя и подчиненного выделяют объективные и субъективные. Рассмотрим объективные причины конфликтов данного типа.

1. **Субординационный характер отношений.** Существует объективное противоречие между функциональной и личностной сторонами отношений руководителя и подчиненного. Многие указывают, что в управленческой деятельности между руководителями и подчиненными имеются отношения субординации. Противоречие в звене “руководитель — подчиненный” заложено в том, что от руководителя зависит довольно широкий диапазон жизнедеятельности подчиненного. Последний обязан выполнять указания и распоряжения начальника, т. е. обязан подчиняться. Практически никогда не обеспечивается полное соответствие требований ролей возможностям и способам действий их исполнителей.

2. **Деятельность в системе “человек — человек”** конфликтогенна по своей природе. Из четырех типов деятельности (“человек — человек”, “человек — природа”, “человек — машина”, “человек — знак”) наиболее конфликтны профессии типа “человек — человек”. Среди них имеются разновидности деятельности, конфликтогенные в силу особенностей взаимодействия. К ним относят педагогическую и воинскую деятельность, деятельность работников правоохранительных органов, сферы обслуживания и сферу руководства, и журналистскую деятельность в том числе.

3. Большая часть конфликтов по вертикали детерминирована **предметно-деятельностным содержанием межличностных отношений.** Около 96% конфликтов между руководителями и подчиненными связаны с их совместной деятельностью. На профессиональную сферу взаимоотношений приходится 88%, бытовую *— 9 и общественную — 3% конфликтных ситуаций. Конфликты в профессиональной сфере связаны с обеспечением качества деятельности (39%), оценкой результатов работы (8%) и введением инноваций (6%). В противоположность конфликтам в звене “руководитель — подчиненный” конфликты по горизонтали чаще носят личностный характер. Они возникают из-за антипатий, неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов, хотя это не исключает организационных и деловых причин таких конфликтов.

4. Частота возникновения конфликтов по вертикали связана с **интенсивностью совместной деятельности оппонентов.** На 6 месяцев, связанных с выполнением основных заданий года, проверками вышестоящими инстанциями, сдачей аттестаций, подведением итогов и т.п., приходится около 60% всех конфликтов “по вертикали”. На остальное время,

когда деятельность организуется обычным порядком (тоже около 6 месяцев), приходится примерно 40% конфликтов между руководителями и подчиненными.

5. Наиболее конфликтно звено **“непосредственный руководитель подчиненный”**: на него приходится более 53% конфликтов. На отношения “прямой руководитель — подчиненный” приходится 41,7% конфликтов и 5,2% — на другие отношения подчиненности.

6. **Разбалансированность рабочего места**. Рабочим местом называют совокупность функций и средств, достаточных для их выполнения [16]. Функции отображаются в обязанностях и ответственности за их выполнение, а средства — в праве и власти. Рабочее место имеет структуру, элементы которой должны быть сбалансированы.

7. **Рассогласованность связей между рабочими местами** в организации. Проявляется в том, что:

а) подчиненному дают указания много начальников, и он вынужден: сам ранжировать поступившие указания по степени их важности, требовать этого от непосредственного руководителя; хвататься за все подряд; отказываться от выполнения указаний и распоряжений;

б) у руководителя много непосредственных подчиненных более 7—8 человек, которыми невозможно оперативно управлять.

8. Сложность социальной и профессиональной **адаптации руководителя** к должности управленца.

9. **Недостаточная обеспеченность по объективным условиям** управленческих решений всем необходимым для их реализации.

Инновационные конфликты

Само понятие «инновация» впервые стало использоваться в исследованиях культурологов XIX века и означало внедрение элементов одной культуры в другую. Под понятие инновация попадает не все новое. Инновацией не является то новое, что возникает на смену старому естественным путем, Нововведениями нельзя считать те многочисленные усовершенствования, которые не имеют существенной новизны. Нововведением является значительная новая идея, которая пока не внедряется.

Вероятность инновационного конфликта возрастает, если:

1. новшество масштабно
2. в инновационный процесс вовлечено большое количество людей
3. нововведение радикально
4. процесс инновации идет быстро
5. отсутствует информационное обеспечение процесса

Способы предотвращения и разрешения инновационных конфликтов:

1. предлагайте конструктивные инновации
2. предварительно информируйте коллектив
3. заручитесь поддержкой коллег
4. если возможно, предлагайте альтернативные решения
5. если возможно, внедряйте новшества поэтапно

5 стилей разрешения межличностных конфликтов:

Уклонение.

Этот стиль подразумевает, что человек старается уйти от конфликта. Как отмечают Роберт Блэйк и Джейн Мутон, один из способов разрешения конфликта — это «не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями. Тогда не придется приходить в возбужденное состояние, пусть даже и занимаясь решением проблемы».

Сглаживание. Этот стиль характеризуется поведением, которое диктуется убеждением, что не стоит сердиться, потому что «мы все — одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку». «Сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта и ожесточенности, апеллируя к потребности в солидарности.

Принуждение. В рамках этого стиля преобладают попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать, не интересуется мнением других. Лицо, использующее такой стиль, обычно ведет себя агрессивно, и для влияния на других использует власть путем принуждения.

Компромисс. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, так как это сводит к минимуму недоброжелательность и часто дает возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон.

Решение проблемы. Данный стиль — признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон.

Лекция 6. Личность в конфликтном взаимодействии

1. Объективные (психологические) составляющие конфликта
2. Особенности восприятия личностью конфликтной ситуации
3. Типы конфликтных личностей
4. Мотивы и цели участников взаимодействия

1. К **объективным составляющим** относят: *субъектов* конфликтного взаимодействия, *участников* (прямых и косвенных), *предмет* конфликта (иногда отдельно выделяют и объект) + еще можем добавить такие объективные составляющие, как *инцидент* и условия его протекания (то есть, *социально-психологическая среда*).

Субъективными (психологическими) составляющими конфликта считают

- *мотивы* (а также, потребности, интересы, ценности, цели его участников),
- *образ предмета конфликта* или конфликтной ситуации, или назовем это *особенностями восприятия* предмета конфликта или конфликтной ситуации субъектами конфликтного взаимодействия ситуация - т. е. те *информационные модели конфликта*, которые имеются у каждой из сторон и, в соответствии с которыми, оппоненты организуют свое поведение в конфликте,
- отсюда – одна из психологических составляющих конфликта – *позиция: стратегия и тактика* поведения.

Деятельность всегда побуждается определенными мотивами. Мотивы - это то, ради чего выполняется деятельность (например, ради самоутверждения, денег и т.п.).

Понятие "*мотив*" (от лат - двигать, толкать) означает побуждение к деятельности, побудительную причину действий и поступков.

Мотивы конфликта – это внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту. Мотивы выступают в форме: потребностей, интересов, ценностей, целей, идеалов, убеждений.

В конфликте зачастую сложно выявить истинные мотивы оппонентов, которые скрыты за декларируемыми целями.

Потребности – базисный побудитель активности субъекта, в том числе конфликтной активности, - это его состояние нужды в объектах (материальных ресурсах, власти, духовных ценностях), необходимых для его бытия. Это могут быть потребности в безопасности, признании, социальной принадлежности и т. п. Потребности присущи как отдельному индивиду, так и социальным группам.

Интересы представляют собой **осознанные потребности**, которые обеспечивают **направленность субъекта на предмет** – *в нашем случае - конфликта*.

Близки к интересам и такие психологических составляющих конфликта как **ценности**, которые отстаивают оппоненты. Ценности – это **специфические социальные определения объектов** окружающего мира, **выявляющие их положительное или отрицательное значение** для человека и общества. Ценности делят на *общечеловеческие* (истинность суждения, справедливость

решения и т.п.) и *личностные* (честь, чувство собственного достоинства и др.).

Цель – *осознанный образ превосхищаемого результата*. Основная цель оппонента в конфликте – овладение объектом конфликта. Поведение участников конфликта определяется их целями – представлением о конкретный конечный результат конфликтного взаимодействия.

В конфликте выделяют стратегические (конечные: овладение объектом конфликта) и тактические (временные – промежуточные) цели.

2. Под образом (информационной моделью) конфликтной ситуации понимается субъективная картина данной ситуации, отражение ее идеальной формы в сознании каждого субъекта конфликта.

А). ОК включает в себя:

- Представление о конфликтной ситуации
- О мотивах
- о самих себе
- представление оппонентов о противостоящей стороне
- представление каждого участника о том, как его воспринимает другой.

Б). В чем же состоит искажение конфликтной ситуации?

- Конфликтная ситуация **упрощается**, сложные или неясные моменты отбрасываются, упускаются, не анализируются.
- Происходит **схематизация** конфликтной ситуации. Выделяются некоторые основные устойчивые связи и отношения.
- **Уменьшается перспектива** восприятия ситуации. Предпочтение отдается принципу «здесь и теперь». **Последствия**, как правило, не просчитываются.
- Восприятие ситуации происходит **в полярных оценках** по типу «черное – белое». «Серые» тона или полутона используются редко.
- Господствует **категоричность оценок**, которые не поддаются пересмотру и сомнениям.
- Происходит **фильтрация информации** и интерпретация в том русле, которое **соответствует своим предубеждениям**.

В). Искажение восприятия мотивов поведения в конфликте:

- Как правило, себе приписываются **социально одобряемые мотивы** (борьба за восстановление справедливости, защита чести и достоинства, защита демократии, конституционного строя и т. д.). **Собственные помыслы** оцениваются как **благородные**, цели – как возвышенные и поэтому достойные реализации.
- **Мотивы оппонента** оцениваются как **подлые и низменные** (стремление к карьеризму, обогащению, подсиживание старшего начальника, лесть и т. д.).

По такому же сценарию происходит **искажение восприятия действий, высказываний, поступков** (даже непреднамеренные действия воспринимаются как умышленные) и личностных качеств.

Г). **Восприятие самого себя.** Обычно выделяются положительные и привлекательные черты, они **пропагандируются** среди окружающих, в том числе и в среде оппонента.

Восприятие личности оппонента. Происходит усиление и **гиперболизация негативных** черт и свойств. Срабатывает **эффект поиска «соринки в глазу другого»**. Усиливается поиск всего негативного и непривлекательного. В оппоненте игнорируется положительное, общечеловеческое, ценное. **Оправдывается высмеивание недостатков** (в том числе природного свойства), допущение оскорблений в его адрес.

Таким образом, можно говорить, что искажение всех компонентов конфликта приводит к формированию **«образа врага»**.

Д). **От чего зависит степень искажения** восприятия конфликтной ситуации? Выделяют ряд факторов, которые порождают и усиливают степень искажения восприятия конфликтной ситуации:

- Состояние стресса (обычно сужает и затрудняет мышление, упрощает восприятие).
- Высокий уровень негативных эмоций.
- Уровень информированности участников друг о друге. Чем меньше информации о другом имеется у оппонента, тем больше он домысливает и «достраивает» недостающие фрагменты информации, формируя образ конфликтной ситуации.
- Особенности перцептивных процессов (умственное развитие субъекта, эмоциональное или физиологическое состояния субъекта и т. д.)
- Неумение предвидеть последствия.
- Доминирование в сознании «агрессивной концепции среды».
- Негативная установка на оппонента, сформировавшаяся в доконфликтный период отношений.
- Неадекватность оценки ситуации может вызываться и такими факторами, как ограниченность кругозора, состояние алкогольного или наркотического опьянения, недостаток времени для досконального и объективного изучения ситуации и т. д.

3. Типы конфликтных личностей

Исходя из результатов исследований отечественных психологов, можно выделить пять основных типов конфликтных личностей.

Конфликтная личность — **демонстративный тип**:

- хочет быть в центре внимания;
- любит хорошо выглядеть в глазах других;
- его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся;
- ему легко даются поверхностные конфликты, присуще любование своими страданиями и стойкостью;
- хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
- рациональное поведение выражено слабо, налицо поведение эмоциональное;

- планирование своей деятельности осуществляет ситуативно и слабо воплощает его в жизнь;
- кропотливой систематической работы избегает;
- не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя неплохо;
- часто оказывается источником конфликта, но не считает себя таковым.

Конфликтная личность — **ригидный тип**:

Ригидность (лат. *жесткость*) – это неспособность и неготовность индивида к перестройке запланированной схемы активности в обстоятельствах, когда ранее намеченная программа требует существенных изменений.

- подозрителен;
- обладает завышенной самооценкой;
- нуждается в постоянном подтверждении собственной значимости;
- часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств;
- прямолинеен и негибок;
- с большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением;
- выражение почтения со стороны окружающих воспринимает как должное;
- выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимает как обиду;
- мало критичен по отношению к своим поступкам;
- болезненно обидчив, повышенно чувствителен по отношению к мнимой или действительной несправедливости.

Конфликтная личность — **неуправляемый тип**:

- импульсивен, недостаточно контролирует себя;
- поведение трудно предсказуемо;
- ведет себя вызывающе, агрессивно;
- часто в запале нарушает общепринятые нормы;
- обычно имеет высокий уровень притязаний;
- несамокритичен;
- во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других;
- не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить планы в жизнь;
- недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами;
- из прошлого опыта (даже горького) извлекает мало пользы.

Конфликтная личность — **сверхточный тип**:

- скрупулезно относится к работе;
- предъявляет повышенные требования к себе;
- предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что люди, с которыми он работает, воспринимают это как придирки;
- обладает повышенной тревожностью;

- чрезмерно чувствителен к деталям;
- склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих;
- иногда резко порывает отношения с друзьями, знакомыми потому, что ему кажется, что его обидели;
- страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т. п.);
- сдержан во внешних, особенно эмоциональных проявлениях;
- не очень хорошо чувствует реальные взаимоотношения в группе.

Конфликтная личность — **бесконфликтный тип**:

- неустойчив в оценках и мнениях;
- обладает легкой внушаемостью;
- внутренне противоречив;
- для него характерна некоторая непоследовательность поведения;
- ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях;
- недостаточно хорошо видит перспективу;
- зависит от мнения окружающих, особенно лидеров;
- излишне стремится к компромиссу;
- не обладает достаточной силой воли;
- не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

Хотя это может показаться странным, здесь уместно дать один важный совет: *относитесь с сочувствием к людям, типичные особенности которых описаны выше.* Конфликтность, ставшую свойством личности, трудно преодолеть посредством рационального самоконтроля и усилий воли. «Воспитательные» воздействия со стороны руководителя здесь также редко приносят пользу.

Лекция 7. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности

1. Внутриличностный конфликт и борьба мотивов
2. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов
3. Формы проявления внутриличностных конфликтов и их симптомы

Внутриличностный конфликт – это конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение ее противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, ценностей, целей, идеалов).

Внутриличностный конфликт можно определить как острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур

внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающие принятие решения.

Внутриличностному конфликту присущи некоторые **особенности**, которые важно учитывать при его выявлении. Такими особенностями являются:

- *Необычность с точки зрения структуры конфликта.* Здесь нет субъектов конфликтного взаимодействия в лице отдельных личностей или групп людей.
- *Специфичность форм протекания и проявления* (нет скандалов, ссор...). Такой конфликт протекает в форме тяжелых переживаний. Он сопровождается специфическими состояниями: страхом, депрессией, стрессом. Часто внутриличностный конфликт выливается в невроз.
- *Латентность.* Внутриличностный конфликт не всегда легко обнаружить. Часто человек и сам не осознает, что он находится в состоянии конфликта. Более того, иногда он может скрывать свое состояние конфликта под эйфорическим настроением или за активной деятельностью (сублимация).

Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов

1). В рамках **психоаналитического направления** З.Фрейда: акцент делается на биопсихологической трактовке внутриличностного конфликта.

У человека в состоянии конфликта происходит **столкновение желаний**. Часть личности отстаивает определенные желания, другая отклоняет их.

Постоянно спорят друг с другом такие структуры психики как Оно, Я и Сверх-я.

Оно – это первичная, врожденная инстанция, изначально **иррациональная** и подчиненная **принципу удовольствия**. Оно проявляется в неосознанных желаниях и влечениях, которые реализуются в бессознательных импульсах и реакциях.

2). В теории внутриличностных конфликтов **К.Г. Юнг** исходит из признания конфликтной природы самой личностной установки.

В опубликованной в 1921 году книге **«Психологические типы»** он дал **типологию личности**, которая до сих пор считается одной из самых убедительных и широко 8 типов личностей по четырем функциям личности: **мышлению, ощущениям, чувствам и интуиции** (Каждая из функций психики может проявляться в двух направлениях – **экстраверсия** и **интроверсия**).

Именно – экстраверсия или интроверсия - определяет личностную установку, которая в конечном итоге и проявляется во внутриличностном конфликте.

3). Согласно взглядам **Альфреда Адлера** (основатель теории **«воли к власти»**), которая побуждает к действию), формирование характера личности происходит в первые пять лет жизни человека. В этот период он испытывает

на себе влияние неблагоприятных факторов, которые и порождают у него **комплекс неполноценности**.

4). Суть теории **Эриксона** состоит в том, что он выдвинул и обосновал **идею стадий психосоциального развития личности**, на каждой из которых каждый человек переживает свой кризис. Но на каждом возрастном этапе происходит **либо благоприятное преодоление кризисной ситуации, либо неблагоприятное**. В первом случае происходит позитивное развитие личности, ее уверенный переход на следующий жизненный **этап с хорошими предпосылками для его успешного преодоления**. Во втором случае личность переходит в новый этап своей жизни **с проблемами (комплексами) прошлого** этапа. Все это создает неблагоприятные предпосылки развития личности и вызывает у нее внутренние переживания.

0 – 1 год: доверие / недоверие

12 – 19: я-идентичность / смещение ролей

20 - 25: близость / изоляция

5). У **К. Хорни** внутриличностный конфликт рассматривается с двух позиций

- как столкновение стремления к удовлетворению желаний с одной стороны, и к безопасности – с другой;

- как противоречие «невротических потребностей», удовлетворение которых влечет за собой фрустрацию других.

6). В рамках гуманистической психологии предлагается другая теория внутриличностного конфликта. По **К.Роджерсу** в основе конфликта лежит противоречие, возникающее у личности между **осознанными, но ложными самооценками**, которые человек приобретает в течение жизни, и **реальной самооценкой на неосознаваемом** уровне (то есть, ощущение себя – реального).

5). **А.Маслоу** сущность внутриличностного конфликта рассматривает как нереализованную **потребность человека в самоактуализации** (то есть стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей).

6). Основатель логотерапии **В.Франкл** описывает сущность внутриличностного конфликта как потерю смысла жизни. (Логотерапия — один из видов **экзистенциальной психотерапии**, основанный на анализе смыслов существования). Согласно логотерапии, движущей силой человеческого поведения является стремление **найти и реализовать существующий во внешнем мире смысл жизни**.

Основные виды ВК

Мотивационный конфликт - возникает между бессознательными устремлениями: между стремлением к обладанию и потребностью в безопасности, между двумя положительными выборами, между противоположными мотивами.

Нравственный конфликт – между желанием и долгом. Нравственный конфликт часто называют моральным или нормативным конфликтом. Это конфликт между желанием и долгом, между моральными принципами и личными привязанностями.

Конфликт нереализованного желания – основан на комплексе неполноценности. Удовлетворение желаний блокируется в силу мнимых и реальных недостатков. Например, из-за неудовлетворенности своей внешностью или физическими данными, интеллектуальными способностями.

Иногда его трактуют как конфликт между “хочу быть таким, как они” и невозможностью это желание реализовать.

Ролевой конфликт.

Он выражается в переживаниях, связанных с невозможностью одновременно реализовать несколько ролей (*межролевой* внутриличностный конфликт), а также с различным пониманием требований, предъявляемых самой личностью к выполнению одной роли (*внутриролевой* конфликт). Примером межролевого внутриличностного конфликта может быть ситуация, когда вам... Примером внутриролевого конфликта может служить ситуация, когда верующему человеку для защиты отечества нужно взять в руки оружие и идти на войну убивать.

Адаптивный конфликт – между реальными возможностями и способностями человека в любой сфере жизнедеятельности и теми требованиями, которые предъявляются к нему окружающая действительность. Например, специальность психолога требует, чтобы ваш клиент испытывал к вам изначально полное доверие (располагающая внешность, голос...)

Конфликт неадекватной самооценки – существенные расхождения между уровнем притязаний личности и оценкой ею своих возможностей, которые ведут к формированию высокой тревожности, к эмоциональным срывам.

Среди К. н. с. выделяют конфликты между завышенной самооценкой и стремлением реально оценивать свои возможности, между заниженной самооценкой и осознанием объективных достижений человека

Невротический конфликт – возникает как следствие длительного сохранения и развития у личности внутреннего конфликта – когда

эмоциональные переживания, связанные с ВК, занимают центральное место в системе отношений личности, а ситуации, которые вызвали эти переживания, становятся сверхзначимыми.

Названные типы конфликтов **не исчерпывают** полностью **их классификацию**. В зависимости от других оснований можно дать и иную типологию внутриличностных конфликтов. Об этом свидетельствует сама история развития конфликтологических концепций, в которых выделяются различные типы внутриличностных конфликтов.

Отметим основные из них:

- Конфликт между моралью и нравственностью, между должным и сущим, между моральным идеалом и действительностью (И. Кант, Ф. Достоевский).
- Конфликт между человеческими влечениями, биологическими потребностями и социальными нормами, который носит биологический и биосоциальный характер (**З.Фрейд**).
- Конфликт, обусловленный необходимостью выбора между силами равной величины, действующими на личность (**Курт Левин**).
- Конфликт между “Я-концепцией” и идеальным “Я” (**Карл Роджерс**).
- Конфликт между стремлением к самоактуализации и реальным результатом (**Абрахам Маслоу**).
- Конфликт между стремлением к смыслу жизни и экзистенциальным вакуумом, т.е. “ноогенный” конфликт, или “экзистенциальная фрустрация”.

7. Конфликт между элементами внутренней структуры личности, между ее мотивами (**Алексей Алексеевич Леонтьев**).

Переживание ВК имеет свои особенности:

- выражается в психоэмоциональном напряжении
- содержит в себе осознание личностью трудности возникшей ситуации
- является процессом, который включает в себя выбор, сомнение, борьбу
- отражает изменения, которым подвергается ценностно-мотивационная структура личности.

Формы проявления внутриличностных конфликтов

Для разрешения внутриличностных конфликтов важно, **во-первых**, установить факт такого конфликта,

Знание форм проявления внутренних конфликтов призваны помочь их обнаружить у себя или других людей.

Форма проявления	Симптомы
Неврастения	Невыносимость к сильным раздражителям; подавленное настроение; снижение работоспособности; плохой сон; головные боли
Эйфория	Показное веселье; выражение радости неадекватно ситуации; «смех сквозь слезы»
Регрессия	Обращение к примитивным формам поведения; уход от ответственности
Проекция	Приписывание негативных качеств другому; критика других, часто необоснованная
Номадизм	Частое изменение места жительства, места работы, семейного положения
Рационализм	Самооправдание своих поступков, действий

Позитивные последствия внутриличностного конфликта

Как было отмечено, внутриличностный конфликт может быть не только деструктивным, но и *конструктивным*, т.е. **позитивно влияющим на структуру**, динамику и результативность внутриличностных процессов и служащим **источником самосовершенствования** и самоутверждения личности.

В этом случае внутриличностные противоречия разрешаются без особых негативных последствий, а общим результатом их разрешения является развитие личности.

Действительно, именно через конфликт, разрешение и преодоление внутриличностных противоречий происходит **становление характера, воли** и всей психической жизни личности.

Лишите человека этой внутренней работы и борьбы и вы лишите его источника полноценной жизни и развития.

Если рассматривать положительные последствия внутриличностного конфликта более конкретно, то можно выделить следующие:

- конфликты способствуют мобилизации ресурсов личности для преодоления существующих препятствий ее развития;
- конфликты помогают самопознанию личности и выработке ее адекватной самооценке;
- внутриличностный конфликт закаляет волю и укрепляет психику человека;
- конфликт является средством и способом саморазвития и самоактуализации личности;
- преодоления конфликтов дают личности ощущение полноты жизни, делают ее внутренне богаче, ярче и полноценнее. В этом плане внутриличностные конфликты дают нам возможность насладиться победой над самим собой, когда человек свое реальное “Я” хотя бы на немного приближает к своему идеальному “Я”.
- вырабатывается "психологический иммунитет" как умение устанавливать личностные и профессиональные границы;
- формируется реалистичность целей;

- формируются профессиональное самосознание, личностная и профессиональная рефлексия.

В общем плане можно выделить следующие **отрицательные последствия** внутриличностного конфликта, касающиеся **состояния самой личности**:

- прекращение развития личности, начало деградации;
- психическая и физиологическая дезорганизация личности;
- снижение активности и эффективности деятельности;
- состояние сомнения, психической подавленности, тревожности и зависимости человека от других людей и обстоятельств, общая депрессия;
- появление агрессии или, напротив, покорности в поведении человека в качестве защитных реакций на Внутриличностный конфликт;
- появление неуверенности в своих силах, чувства неполноценности и никчемности;
- разрушение смыслообразующих жизненных ценностей и утрата самого смысла жизни.

2 Отрицательные последствия внутриличностного конфликта касаются не только состояния самой личности, ее внутренней структуры, но и **ее взаимодействия с другими людьми в группе** — в семье, школе, вузе, организации и т.д. Такими негативными последствиями могут быть:

- деструкция существующих межличностных отношений;
- неожиданное обособление личности в группе, молчание, отсутствие увлеченности, вообще все то, что в психологии получило название “отступлением,
- повышенная чувствительность к критике;
- пугающая информация — критиканство, ругательства, демонстрация своего превосходства;
- девиантное (отклоняющееся) поведение и неадекватная реакция на поведение других;
- неожиданные, нелогичные вопросы, а также ответы не впопад, приводящие собеседника в замешательство;
- жесткий формализм — буквоедство, формальная вежливость, слежение за другими;
- поиск виноватых — обвинение других во всех грехах или, напротив, самобичевание.

В работах Мортон Дойча, одного из основоположников психологии конфликта, выделяются два типа способов преодоления внутриличностных конфликтов.

Различают **открытые** и **латентные** способы преодоления внутриличностных конфликтов.

Латентные способы разрешения внутриличностных конфликтов, представленные психологической защитой:

сублимации - защитный механизм психики, представляющий собой способ снятия внутреннего напряжения с помощью перенаправления энергии на достижение социально приемлемых целей, творчество;

проекции - психологический процесс, относимый к механизмам психологической защиты, в результате которого внутреннее ошибочно воспринимается как приходящее извне; проекция позволяет человеку считать собственные неприемлемые чувства, желания, мотивы, идеи и пр. *чужими*, и, как следствие, не чувствовать за них ответственность;

рационализации - механизм психологической защиты, характеризующийся бессознательной попыткой рационально обосновать абсурдный, иррациональный импульс, преследующий неблагоприятную цель; так, например, не оказав помощи ближнему в экстремальной ситуации, человек пытается это логически; или, человек, страдающий алкоголизмом ссылается на советы врача применять небольшие дозы алкоголя при язвенной болезни желудка;

вытеснения - защитный механизм психики, который состоит в изгнании из сознания неприемлемых для сознательного «Я» (Эго) переживаний — влечений и импульсов, а также их производных — эмоций;

регрессии - посредством Р. человек пытается избежать психического дискомфорта путем возвращения себя к ранее пройденным этапам, состояниям; взрослый человек в ряде ситуаций ведет себя подобно ребенку (отказывается от самостоятельных решений и поступков, проявляет повышенную зависимость от окружающих, предается заведомо несбыточным мечтаниям) и др.

Открытые способы преодоления внутриличностных конфликтов

1. Первое и исходное условие профилактики внутриличностных конфликтов выражено в принципе “Познай самого себя” (“Nosce te ipsum”).

2. Сформулируйте смыслообразующие жизненные ценности

После того как вы “покопались в себе” и адекватно оценили себя, попытайтесь сформулировать и взять на вооружение **основополагающие жизненные ценности**. Это те ценности, которые А. Маслоу назвал “*бытийными ценностями*”, или предельными ценностями.

3. Используйте свой жизненный опыт

Необходимо как можно чаще отмечать - анализировать: что, когда, при каких обстоятельствах и каким образом нам удалось, а в чем мы потерпели фиаско. Цель этой сложной и кропотливой работы — делать выводы на будущее, чтобы выражение “хотелось, как лучше, а получилось, как всегда” не имело к вам никакого отношения.

4. Будьте оптимистом, ориентируйтесь на успех

Анализируя свой жизненный опыт и делая выводы на будущее, ориентируйтесь на *успех*.

Механизм возникновения внутриличностного конфликта у людей, ориентирующихся на неудачу, заключается в том, что они *выбирают либо непомерно завышенный, либо сильно заниженный уровень требований.*

5. Будьте уверены в себе

Человек, не уверенный в своих силах, в то же время всегда чувствует себя беспокойно. Рано или поздно он столкнется с внутриличностным конфликтом. Поэтому прежде чем взяться за какое-либо серьезное дело, проверьте, свойственны ли вам проявления неуверенности в себе.

Лекция 8. Специфика взаимоотношений в школьной среде

1. Характеристика конфликтов в школьной среде: типы и специфика
2. Особенности поведения учителя и ученика в конфликтной ситуации
3. Конфликты между учениками в школе: причины их возникновения, особенности протекания
4. Конфликты в сфере «учитель – ученик»

Учитель – учитель - администрация

Учитель – ученик

Ученик - ученик

Учитель - родитель

1 – Взаимоотношения можно урегулировать, главным образом,

- они регулируются трудовым договором – можем найти в них – опору для разрешения конфликтов
- прибегнув к пунктам трудового договора
- руководитель всегда может воспользоваться правом применить административные меры для урегулирования рабочего конфликта

2 – Ученик – ученик - это собственно педагогическая деятельность, где конфликтологическая грамотность -уместна

Наиболее распространены среди учащихся конфликты лидерства, в которых отражается борьба двух-трех лидеров и их группировок за первенство в классе.

Может обозначиться конфликт трех-четырех подростков с целым классом или вспыхнуть конфликтное противостояние одного школьника и класса.

К тому же, в последнее время обострились так называемые экономические конфликты между школьниками на почве материального благополучия, выраженные зачастую в различных формах агрессии: от вербальной до физической.

Большое влияние на поведение школьников в конфликте оказывает личность учителя.

Во-первых, стиль взаимодействия учителя с другими учениками. Исследования показывают, что стиль общения и педагогическая тактика первого учителя проецируется учениками на взаимоотношения с одноклассниками - оказывают заметное влияние на формирование межличностных отношений учащихся с одноклассниками.

Во-вторых, учитель обязан вмешиваться в конфликты учеников, регулировать их. Это, конечно, не означает их подавление. В зависимости от ситуации может быть необходимо административное вмешательство, а может быть - просто добрый совет. Положительное влияние оказывает вовлечение конфликтующих в совместную деятельность, участие в разрешении конфликта других учеников, особенно лидеров класса, и т.д.

3 - Учитель – ученик

Одну из наиболее полных классификаций причин конфликтов учитель – ученик дает конфликтолог С.Ю. Темина приводит следующие объективные и субъективные причины возникновения педагогических конфликтов.

1. Объективные причины педагогических конфликтов:

- Недостаточная степень удовлетворения базисных потребностей ребёнка.
- Противопоставление функционально-ролевых позиций учителя и ученика (задача первого — учить, задача второго — учиться; учитель априорно считается превосходящим ученика умом, знаниями, опытом и наделяется властью над ним).
- Существенное ограничение степеней свободы (требования жесткой дисциплины, подчинения, отсутствие возможности выбора учителя, предмета, класса, обязательное посещение уроков и т.д.).
- Различия в представлениях, ценностях, жизненном опыте, принадлежности к разным поколениям (проблема "отцов и детей").
- Зависимость ученика от учителя.
- Необходимость оценивания учащихся учителем.
- Игнорирование личных проблем учащихся в формализованных образовательных системах.
- Множественность ролей, которые вынужден играть школьник в силу предъявляемых к нему разных, порой противоположных требований в учебном учреждении, родителями, товарищами, какими-либо другими значимыми людьми.
- Различие между учебным материалом и явлениями, объектами реальной жизни.
- Социальная нестабильность и др.

2. К субъективным причинам относятся:

- Психологическая несовместимость учителя и ученика.
- Наличие у учителя или ученика определённых черт характера, определяющих так называемую "конфликтную личность" (агрессивность, раздражительность, нетактичность, ехидность,

самоуверенность, грубость, жесткость, придирчивость, скептицизм и т.д.).

- Отсутствие коммуникативной культуры у учителя или ученика.
- Необходимость изучения данного предмета всеми учащимися и отсутствие интереса к нему у конкретного ученика.
- Несоответствие интеллектуальных, физических возможностей данного ученика и предъявляемых к нему требований.
- Недостаточная компетентность учителя (отсутствие опыта, глубоких знаний по предмету, готовности к разрешению конфликтов, низкий уровень развития определённых профессиональных способностей).
- Наличие у учителя или ученика серьёзных личных проблем, сильного нервного напряжения, стресса.
- Чрезмерная загруженность учителя или ученика.
- Вынужденная бездеятельность ученика.
- Отсутствие самостоятельности, творческого начала в учебном процессе.
- Несоответствие самооценки ученика и оценки, данной ему учителем, и др.

А. Меняев в статье «Конфликты в обучении и воспитании» выделяет три объективные причины конфликтности взрослых (учителей, родителей):

1. взаимодействие консерватизма взрослых и новых культурных ценностей детей;
2. недостаточный культурный уровень взрослых (грубость, бестактность и тому подобное), его несоответствие уровню культуры народа;
3. изменения в психике педагогов или родителей, возникающие в процессе накопления опыта систематического управления поведением ребёнка; эти изменения можно образно назвать «разворачиванием властью» — привычка постоянно запрещать, приказывать, поправлять, понуждать, упрекать, выговаривать, словом, «воспитывать» в строгости, покорности и дисциплине.

4 – Конфликт учитель – родители. Любой учитель знает, что самые неприятные, изматывающие и безвыходные конфликты бывают с родителями.

Лекция 9. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов

1. Источники прогнозирования конфликта
2. Предупреждение и профилактика конфликта
3. Технология предупреждения конфликтов
4. Вынужденные и превентивные формы предупреждения конфликта.
5. Психологические причины некомпетентных конфликтных решений

Прогнозирование конфликта является предпосылкой его предотвращения.

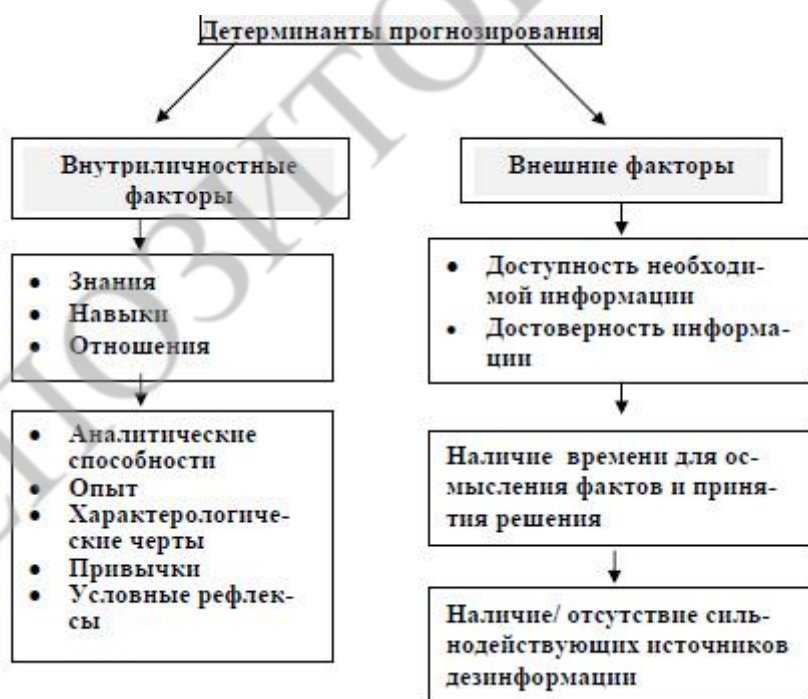
Предупреждение конфликта — это деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на общественную ситуацию. Каждый конфликт возникает по конкретным причинам и в определенных условиях, что является отражением более общих проблем и противоречий. Для предупреждения конфликтов необходимо выявление и изучение их причин. Устранение причин конфликта является наиболее эффективной формой его предупреждения. Предупреждение конфликта заключается в воздействии на его элементы до того как возникло открытое противостояние.

1. Источники прогнозирования конфликта

Чем раньше обнаружена проблемная ситуация социального взаимодействия, тем меньшие усилия необходимо приложить для того, чтобы его предупредить, разрешить ее конструктивно.

Заблаговременное обнаружение социальных противоречий, развитие которых может привести к конфликтам, обеспечивается **прогнозированием**.

Прогнозирование конфликтов заключается в **обоснованном предположении** об их **возможном** возникновении и развитии.



Прогнозирование основывается на анализе структурных компонентов конфликта, к которым относятся:

- проблема (наличие, сложность, возможность решения); конфликтная ситуация, т.е. состояние возможного конфликта, отношения между

сторонами, направления развития (увеличение или уменьшение количества разногласий);

- сигналы, частота их возникновения и вероятность стимулирования ими возникновения конфликта;
- инциденты (частота, регулярность, характеристика проявления реакции участников);
- состав потенциальных участников, их личностные особенности, готовность к конфликтным действиям, ценностные ориентации и мотивы поведения.

На основе проведенного анализа осуществляются операции **прогностического блока**. К ним относятся:

- определение возможных стратегий поведения непосредственных участников конфликта;
- выявления возможной интенсивности конфликтного взаимодействия; уточнение стратегии поведения других сторон, которые смогут принять участие в конфликте или уклониться от него;
- определения возможных путей разрешения конфликта, его остроты, длительности и предполагаемых последствий.

2. Условия и факторы предупреждения конфликтов

1). Одним из условий предупреждения Конфликтов является **социальная компетентность** –

- То есть, Конфликт, как и любые взаимодействия людей, регулируется **нормами социального поведения**.

Большое значение при этом имеют **нравственные нормы**. Они затрагивают наши представления о добре и зле, правильном и неправильном поведении, справедливости и порядочности и т.п.

В соответствии с нравственными нормами участники конфликта получают возможность должным образом

- оценивать сам конфликт,
- себя
- и другую сторону.

Однако трудность состоит в том, что эти оценки неоднозначны, а порой, весьма различны и даже противоположны.

Эти **различия определяются разными установками**, традициями, воспитанием. И, прежде всего **знанием этих норм**, пониманием того, как следует действовать в соответствующих ситуациях.

2). Установка **толерантности** – также один из факторов - условий предупреждения конфликтов.

Толерантность – это **социологический** термин, обозначающий **терпимость** к иному **образу жизни**, поведению, **обычаям**, чувствам, мнениям, идеям, **верованиям**.

В научной литературе толерантность рассматривается, прежде всего, как уважение и признание равенства мнений партнеров, отказ от доминирования и насилия.

Толерантность предполагает готовность человека принять других такими, какие они есть, и взаимодействовать с ними на основе согласия.

При этом толерантность

- не является индифферентностью, то есть отношением безразличия
- не является конформизмом, то есть приспособлением к другому
- не предполагает и жертвенной позиции - полного отказа от собственных интересов, или альтруизма.

Это активная позиция сторон, заинтересованных в совместном результате, сотрудничестве.

Толерантность в общении - **позиция личности зрелой**, самостоятельной, имеющей собственные ценности и интересы, готовой их защищать и одновременно с уважением относящейся к позициям и ценностям других людей.

Понимание толерантности достигается путем сравнения ее с **интолерантностью** – нетерпимостью. Как отмечают многие отечественные и зарубежные авторы, проявлениями нетерпимости являются:

- предубеждения, предрассудки, негативные стереотипы о людях или о конкретном человеке;
- подобное отношение к представителям иной культуры, национальности, расы, пола, религии и т.д.: национализм, шовинизм, расизм;
- насилие в поступках и в речи - преследования, запугивания, угрозы; оскорбления, насмешки, ярлыки;
- экстремизм во взглядах и поступках;
- эксплуатация;
- дискриминация, изоляция в обществе - по половому признаку, мигрантофобия.

Кстати, категоричность суждений о людях, поступках – тоже можно вполне отнести к интолерантности.

Это иной уровень сознания, расширение собственных границ, собственного мира,

То есть свободное и осознанное принятие толерантности как нормы существования и сосуществования – это эффективная защита от конфликтов.

3). Стабилизирующим фактором, препятствующим возникновению конфликтов, служат **положительные традиции**, которые регулируют отношения. Примером здесь могут служить, как бы банально это не звучало, отношение к старшим или младшим.

4). Другой существенной задачей является **конфликтологическая грамотность**, под которой мы понимаем:

- овладение стратегиями эффективного взаимодействия, способами разрешения и предупреждения конфликтов,

- возможности перевода конфликта из деструктивного русла в конструктивное,
- навыки саморегуляции в конфликте и т.д.: - то есть браться разрешать «чужой» конфликт может тот, кто сам.....

5). Осознанное отношение к собственным психологическим проблемам, понимание важности самоисследования и самоизменения.

Проанализируем более подробно, какие черты характера, особенности поведения человека характерны для конфликта. Обобщение результатов исследований психологов, социологов и педагогов, наблюдения и жизненный опыт показывают, что к таким качествам и особенностям могут быть отнесены следующие:

- стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым, сказать свое последнее слово;
- быть настолько “принципиальным”, что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам;
- излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях, как известно, также не всем нравится;
- критика, особенно критика необоснованная, недостаточно аргументированная не только раздражает, а часто просто порождает конфликт;
- плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта;
- консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в жизни коллектива, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводят к конфликту;
- стремление сказать правду в глаза, бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматическую ситуацию;
- стремление к независимости - хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать “все, что хочу” и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом;
- излишняя настойчивость; быть настойчивым, как известно, особенно в условиях конкуренции, очень важно, но если настойчивость граничит с навязчивостью, то это уже раздражает;
- несправедливая оценка поступков и действий других, умаление роли и значимости другого человека имеет, как правило, негативную реакцию;
- неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка, не всегда, но также приводит к конфликтным ситуациям;
- инициатива, особенно творческая, - это хорошо, но когда человек проявляет инициативу там, где его, как говорится, не просят, то это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию.

3. Технология предупреждения конфликтов

Технология предупреждения конфликтов есть совокупность знаний о способах, средствах, приемах воздействия на предконфликтную ситуацию, а также последовательность действий оппонентов и третьих лиц, в результате которых разрешается возникшее противоречие.

Предупреждению конфликтов способствуют, главным образом, следующие **стратегии**:

- **Знание механизмов возникновения** конфликтов (типы А, Б, В) позволяет избегать их (исключая те случаи, когда конфликт может играть исключительно конструктивную роль).

- Опыт показывает, что необходимо ввести во всеобщее образование **обучение практической конфликтологии**: способы разрешения конфликтов, методы посредничества, ведения переговоров.

- Другая стратегия основана на том, чтобы найти свой путь поведения в ситуации конфликта, **свою технологию управления конфликтами**. Здесь процесс саморазвития и самовоспитания играет очень важную роль. (Знание теории конфликтного взаимодействия также уместно).

Профилактика конфликтов заключается в такой организации жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними.

Отличие «предупреждение» конфликтов и их «профилактика»: Профилактика конфликтов - это их предупреждение в широком смысле слова. То есть комплекс мер, направленных на допущение конфликтов или максимальное снижение их активности.

Предупредить конфликты **гораздо легче, чем** конструктивно разрешить их. Как показывает практика, профилактика конфликтов не менее важна, чем умение конструктивно их разрешать. При этом она **требует меньших затрат сил, средств и времени** и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт.

В современной организации деятельность по предупреждению конфликтов могут осуществлять **сами участники социального взаимодействия**. Она может вестись по четырем направлениям:

1. Создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций. Полностью исключить возникновение предконфликтных ситуаций в коллективе, организации, обществе **невозможно**. Однако создать **объективные условия для минимизации их количества** и разрешения неконфликтными способами не только возможно, но и необходимо. К числу этих условий относятся, в частности, следующие:

создание благоприятных условий для жизнедеятельности работников в организации;

- справедливое и гласное распределение материальных благ в коллективе, организации;

- наличие правовых и других нормативных процедур разрешения типичных предконфликтных ситуаций;
- успокаивающая материальная среда, окружающая человека (удобная планировка аудиторных помещений, обеспеченность техническими средствами, наличие растений и пр.).

2. Оптимизация организационно-управленческих условий функционирования организации - важная предпосылка предупреждения конфликтов.

К ним можно отнести:

- Четкая разработанная система контроля за выполнением предъявляемых требований к работникам, студентам.
- Принятие оптимальных управленческих решений.
- Грамотная оценка результатов деятельности работников.

3. Блокирование личностных причин возникновения конфликтов.

Социальное взаимодействие носит непротиворечивый характер тогда, когда оно **сбалансировано**.

Условия предупреждения внутриличностных конфликтов

Жизнь человека так устроена, что вероятность обстоятельств, грозящих нарушением оптимального процесса развития личности, его внутреннего мира, велика, и плохо, если человек к ним не подготовлен.

Трудно представить человека, у которого не возникают внутриличностные конфликты.

Однако необходимо избегать деструктивных внутренних конфликтов, а если они возникают, то разрешать их с минимальными издержками для здоровья.

Мы можем считать, что мы знаем причины и факторы, способствующие возникновению внутриличностных конфликтов, особенности их переживания.

Следовательно, мы можем обосновать **условия их предупреждения**.

1. Для сохранения внутреннего мира личности важно **принимать трудные жизненные ситуации** как **данность бытия**, так как они **побуждают к активности**, работе над собой, к развитию, а часто и к творчеству.
2. Большое значение имеет формирование, каждым человеком **жизненных ценностей** и следование им в своих делах и поступках. Жизненные принципы помогают избежать многих ситуаций, связанных с **сомнениями в истинности того дела**, которому человек служит.
3. Однако постоянство, верность себе в определенных условиях проявляются как **инертность**, **консерватизм**, слабость, неумение приспособиться к изменившимся требованиям. Если человек находит в себе силы **поломать привычный способ** существования, убедившись **в его несостоятельности**, то выход из внутриличностного противоречия будет продуктивным. Необходимо быть гибким,

- пластичным, адаптивным**, уметь реально оценивать ситуацию и, если необходимо, меняться.
4. Однако важно, уступая в мелочах, **не превращать это в систему**. Постоянная неустойчивость, отрицание стабильных установок и схем поведения приведут к внутриличностным конфликтам.
 5. Необходимо **надеяться на лучшее развитие событий**, никогда не терять надежды на то, что жизненная ситуация всегда может улучшиться. **Оптимистическое** отношение к жизни - важный показатель психического здоровья человека.
 6. **Не быть рабом своих желаний**, трезво **оценивать свои возможности** по удовлетворению своих желаний и потребностей.
 7. Необходимо учиться управлять собой, своей психикой. Особенно это относится к **управлению эмоциональным состоянием**.
 8. **Развитие волевых качеств** во многом способствует предупреждению внутриличностных конфликтов. Именно воля, представляющая собой достигнутый уровень саморегуляции своей деятельности и поведения, предполагающая способность принимать решение со знанием дела, должна сопровождать все виды жизнедеятельности человека. Велика роль воли во внутриличностном конфликте, где только с ее помощью человек может преодолеть сложности ситуации.
 9. Постоянно уточнять и корректировать для себя **ситуативную иерархию ролей**. Стремление реализовать все функции, вытекающие из той или иной роли, учесть все пожелания окружающих неизбежно приведет к возникновению внутриличностных конфликтов.
 10. Предупреждению ролевых внутриличностных конфликтов способствует достаточно **высокий уровень личностной зрелости**. Он предполагает выход за пределы чисто ролевого поведения с его шаблонными реакциями, с жестким следованием принятым стандартам. **Подлинная нравственность - это** не слепое выполнение общепринятых норм морали, а способность собственного морального творчества.
 11. Необходимо стремиться к тому, чтобы оценка человеком своего «Я» была бы соответствующей его действительному «Я», т. е. обеспечивать **адекватность самооценки**. Заниженная или завышенная самооценка часто связана с нежеланием или неумением признаться себе в чем-либо. Бывает и так, что человек оценивает **себя адекватно** действительности, **но желает, чтобы другие оценивали его иначе**. Подобный **оценочный диссонанс** рано или поздно приведет к внутриличностному конфликту.
 12. **Не копить проблемы**, которые **требуют разрешения**. Сдвигание решения задач «на потом» или позиция «страуса с головой в песке» - далеко не лучший способ избегания трудностей, так как в итоге человек вынужден будет делать выбор.

13. Не стоит браться за все сразу, не следует стремиться реализовать все одновременно. Оптимальный выход - **создание приоритетов в реализуемых** программах и выполняемых задачах. Сложные проблемы лучше решать по частям.
14. Стараться не лгать. Можно возразить, что нет людей, которые бы никогда никому не лгали. Это действительно так. Но всегда есть возможность в ситуациях, когда нельзя сказать правду, просто **уклониться от ответа**: изменить тему разговора, промолчать, отделаться шуткой и т.д. **Ложь может создать внутриличностные проблемы**, неприятные ситуации в общении, которые повлекут переживания, актуализацию чувства вины.
15. Стараться по-философски относиться к превратностям судьбы, не паниковать, если удача изменяет вам.
Воздействовать на проблемную – конфликтную ситуацию взаимодействия можно **по двум направлениям**:

- 1.** влиять на свое поведение
- 2.** воздействовать на психику и поведение оппонента.

Второй способ более сложен.

Как показывает практика, проще и эффективнее воспользоваться способами и приемами коррекции **своего отношения** к предконфликтной ситуации и **поведения в ней**.

Предконфликтная ситуация возникает обычно не внезапно, а постепенно.

1. Приемы регулирования своего поведения с целью предупреждения конфликта

Для предупреждения конфликта необходимо уметь:

1. определить, что общение стало предконфликтным, и «вернуться» из предконфликтной ситуации к нормальному взаимодействию, а не пойти на конфликт.
2. понимать партнера по взаимодействию и не идти на конфликт, если нет уверенности в том, что мотивы партнера по взаимодействию вами правильно поняты.
3. проявлять терпимость к инакомыслию.
4. заботиться о снижении своей относительно устойчивой тревожности и агрессивности.
5. управлять своим текущим психическим состоянием, избегать предконфликтных ситуаций при переутомлении или перевозбуждении.
6. быть внутренне готовым к решению возникающих проблем путем сотрудничества, компромисса, уступки.
7. общаться с людьми, проявляя искреннюю заинтересованность в партнере по общению.
8. сохранять конструктивные способы взаимодействия с окружающими вопреки воздействию конфликтных факторов, т.е. обладать высокой конфликтоустойчивостью.

9. не давать предварительных оценок и не ожидать единственно желаемого результата.

2. Способы и приемы воздействия на оппонента:

1. Не требуйте от окружающих того, что они не в состоянии дать.
2. Учитывайте способности и возможности людей. Ставьте реальные сроки.
3. Не перевоспитывайте человека (до 5 лет). Все новое в природе и обществе создается и меняется достаточно медленно.
4. Оценивайте психологическое состояние партнера по общению и избегайте острых тем, если оно нестабильно.
5. Занимайте твердую позицию по отношению к проблеме и мягкую по отношению к оппоненту.
6. Заранее информируйте людей о ваших решениях, затрагивающих их интересы.
7. Не увеличивайте число обсуждаемых проблем в ходе беседы.

Лекция 10. Основное содержание управления конфликтом

1. Понятие управления конфликтом
2. Содержание управления конфликтами и его динамика
3. Технологии управления конфликтом
4. Алгоритм и этапы регулирования конфликта
5. Негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту

I. Прогнозирование конфликтов:

1. Изучение и анализ

- *индивидуально-психологических особенностей субъектов и участников взаимодействия*
- *выявление конфликтных личностей (конфликтологи предоставляют нам множество методик)*
- *общественного мнения, групповых мнений,*
- *мотивов, ценностей, доминирующих в группе, коллективе, субъектов конфликта*
- *взаимоотношений в коллективе*

отсюда – легче выстроить линию, стратегию поведения, чтобы избежать конфликта

2. Анализ ранних симптомов конфликтной ситуации:

- *нарушение норм общения, высокомерие.*
- *ограниченные отношения,*
- *участившиеся критические высказывания.*
- *подчеркнуто-официальная форма общения: то есть общение становится сугубо официальным;*

- из взаимодействия уходит все личное, поэтому такое взаимодействие принято называть формализацией отношений
- учащаются критические высказывания в адрес друг друга
- отмечаются нетипичные для сложившихся взаимоотношений факты унижения достоинства, насмешки
- заметно изменение в отношении к работе, учебе, каким-либо обязанностям
- зона отдельного несогласия (разногласия по какому-либо вопросу) - имеет тенденцию к расширению
- замкнутость, подавленность отдельных лиц

II. Предупреждение конфликта

- *Нейтрализация причин и факторов назревающего конфликта.*

Это табель успеваемости – по Шаталову, - вывешенный...

Педагогические меры: беседа, разъяснение, формирование культуры общения.

Метод убеждения является главным средством педагогических мер. Цель этого метода - привести человека к пониманию того, что конфликт оказывает вредоносное воздействие как на личность конфликтующих, так и на морально-психологический климат окружающих, близких.

Успешность убеждения зависит от авторитетности лица, которое осуществляет убеждение и, конечно, от его педагогического мастерства. Это сложный процесс, требующий полной искренности со стороны убеждающего.

- *Административные меры.*

Это, прежде всего перемещения, организационные выводы, взыскания и наказания.

Мы выявляли общее и различное между предупреждением и профилактикой конфликтов.

Поэтому, если говорим о профилактике, вспоминаем теорию «пяти балансов», сознательное или неосознанное нарушение которых может привести к конфликтам.

- *Социальное взаимодействие носит непротиворечивый характер тогда,*

III. Регулирование конфликта и Разрешение конфликта:

- *Добиться признания наличия конфликта (разрушительные силы латентного конфликта могут быть велики)*
- *Ограничить число участников конфликта - Не допустить вовлечения других в конфликт*
- *Разъяснительная работа с конфликтующей личностью*
- *Беседа с лидером группы на предмет поиска путей разрешения конфликта*

- *Использовать следующие Технологии урегулирования конфликта:*

1. Информационные:

Искаженная информация – искажение происходящего (и он – не такой, и я – не такая)

а искажение образа, предмета, мотивов конфликта – является сильным катализатором конфликта.

- *Исключение из информационного поля ложной, искаженной информации.*
- *Устранение слухов (сплетен).*

2. Коммуникативные

- *. Обеспечение эффективного общения*

Известные нам способы и приемы организации эффективного общения, рационального поведения в конфликте и конструктивного взаимодействия (ваши эссе)

- *Организация общения между субъектами конфликтного взаимодействия и их сторонниками*

Переговоры – ПОИР

3. Социально-психологические

- *Работа с неформальными лидерами и микрогруппами.*
- *Снижение социальной напряженности.*
- *Улучшение психологического климата в коллективе.*

Признаки положительного психологического климата:

1. *ощущение защищенности и стабильности*
2. *общий оптимизм*
3. *приятное общение*
4. *поддержка*
5. *симпатии между людьми*

готовность идти на компромисс и так далее.

4. Организационные:

- *Решение кадровых вопросов.*
- *Использование методов поощрения и наказания.*
- *Изменение условий взаимодействия членов коллектива.*

Во многом аналогичны административным мерам.

IV. Постконфликтный синдром

Разрешение конфликта

Переговоры - это метод решения конфликтов представляют собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для сторон конфликта.

- Каждый метода разрешения конфликта может быть так охарактеризован

Переговоры - это совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия.

Всегда ли цель – согласие?

Определения: Переговоры как метод разрешения конфликта

Они выступают некоторым продолжением конфликта и в то же время служат средством его преодоления.

Переговоры **наиболее привлекательный способ** разрешения конфликта

Но

Общение – конечно, это основное условие конструктивного разрешения конфликтов. Однако, к сожалению, в конфликтной ситуации коммуникация, как правило, ухудшается. Противники создав образ врага, занимают оборонительную позицию, скрывая любую информацию о себе.

Между тем коммуникация может помочь разрешить конфликт, когда обе стороны ищут способа достичь взаимопонимания.

Применение переговоров для разрешения конфликта возможно **при определенных условиях:**

1) существование взаимозависимости сторон, участвующих в конфликте; то есть имеют значимые общие интересы;

Мы знаем, что есть конфликты, в которых отдельная сторона не испытывает острой потребности в разрешения конфликта

Мы знаем, есть типы конфликтных личностей, которые себя очень комфортно чувствуют в конфликте

Какие?

2) отсутствия значительного различия в силе субъектов конфликта;

Субъекты и участники социального конфликта могут иметь различные ранги, статусы и обладать определенной силой, то есть разными средствами и ресурсами, которые могут быть задействованы в конфликте.

Например, учитель - ученик

3) соответствия стадии развития конфликта возможностям переговоров;

схема?

4) участие в переговорах сторон, которые реально могут принимать решения в сложившейся ситуации.

Этапы развития конфликта	Возможности переговоров
напряженность, несогласие	переговоры проводить рано, еще не все составляющие конфликта определены
соперничество, враждебность	переговоры рациональны
агрессивность	переговоры с участием третьей стороны

Этапы переговоров

Первый этап - подготовка к началу переговоров

Перед началом переговоров важно хорошо к ним подготовиться:

Люди с большим опытом переговоров считают - от правильной организации этой стадии на **50%** зависит успех всей деятельности.

- сбор информации о содержании, об участниках конфликта
- определить сильные и слабые стороны участников конфликта;
- спрогнозировать расстановку сил;
- анализируются причины, последствия
- четко сформулировать свою цель;

что понимается под целью?

Защита позиции или интересов? В своей книге “Путь к согласию, или переговоры без поражения”, Роджер Фишер и Уильям Юри отмечают, что прорабатываются процедурные вопросы:

- где лучше проводить переговоры;
- какая атмосфера ожидается;
- важны ли в будущем хорошие отношения с оппонентом.

Из двух последних выстраивается тактика поведения

Второй этап:

Поиск приемлемого решения.

- Обмен информацией
- Высказываются позиции
- Оценивается ситуация
- Предлагаются варианты решения проблемы

Третий этап:

- Уточнение позиций и мотивов субъектов К
- Обсуждение вариантов решения проблемы

На этом этапе обсуждаются варианты решения проблемы, уточняются позиции и мотивы субъектов конфликта, прорабатываются компромиссные варианты, пути движения к консенсусу и др.

Четвертый этап - завершение переговоров

На этом этапе уточняются детали договора, определяются сроки выполнения обязательств, распределяются обязанности, устанавливаются формы контроля и т. п. Все это, как правило, находит свое отражение в принятом в качестве документа соглашении. В том случае, если участники переговоров не пришли к договору по разрешению конфликта, может быть принято соглашение в устной или письменной форме о переносе обсуждения проблемы на другой

Функции конфликта:

Конструктивные функции:

- Конфликт устраняет полностью или частично противоречия. - в более чем 65% случаев.
- Конфликт позволяет более полно оценить индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем. Конфликт высвечивает ценностные ориентации человека, относительную силу его мотивов, выявляет психологическую устойчивость к стрессовым факторам трудной ситуации.
- Конфликт позволяет ослабить психологическую напряженность, являющуюся реакцией участников на конфликтную ситуацию. Конфликтное взаимодействие, сопровождаемое бурными эмоциями, снимает у человека эмоциональную напряженность, приводит к последующему снижению интенсивности отрицательных эмоций. Конфликт тут приравнивается к лечебному эффекту и лучшему пониманию себя.
- Конфликт служит источником развития личности, межличностных отношений. Расширяется сфера и способы взаимодействия с окружающими. Личность приобретает социальный опыт решения трудных ситуаций.
- Конфликт может улучшить качество индивидуальной деятельности. После завершения конфликта по вертикали у руководителя качество деятельности повышается в 28% случаев.
- При отстаивании справедливых целей повышается авторитет одного из участников, заметно улучшается отношение сослуживцев к нему. Это происходит в 4 раза чаще, чем по отношению к победившему оппоненту, отстаивающему сомнительные цели.
- Межличностные конфликты служат средством социализации человека, способствуют самоутверждению личности.

Деструктивные функции:

- Выраженное негативное воздействие большинства конфликтов на психическое состояние участников.
- Неблагополучно развивающиеся конфликты могут сопровождаться психологическим и физическим насилием, травмированием оппонентов.
- Конфликт сопровождается стрессом.
- Конфликт формирует негативный образ другого - «образ врага»: человек наделяется самыми неблагоприятными характеристиками - который легко восстанавливается в случае возникновения даже незначительных осложнений отношений и нередко приводит к возникновению нового конфликта.
- Если победа в конфликте одержана с помощью насилия, велика вероятность того, что впоследствии человек прибегнет в подобной ситуации к такому же способу решения проблемы без достаточных оснований.

Таково влияние конфликта **на непосредственных участников**.

Но конфликт оказывает воздействие не только на участвующие в нем стороны, но иногда и **на макро- и микросреду**.

Конструктивные функции:

- Конфликт выступает как средство активизации социальной жизни группы или общества
- Конфликт высвечивает проблемы.
- Конфликт проявляет общественное мнение.
- Конфликт иногда способствует созданию новых, более благоприятных условий деятельности человека.
- Конфликт может выполнять функцию сплочения группы (и даже целого народа).
- В научных коллективах конфликты создают интеллектуально-эмоциональную напряженность, которая способствует продуктивному поиску верного решения - «В споре рождается истина».
- Завершение конфликта часто сопровождается повышением дисциплины работников.

Деструктивные функции:

- Конфликт всегда сопровождается временным нарушением системы коммуникаций, взаимосвязей в коллективе
- Если конфликт завершился принятием деструктивного решения, взаимоотношения в коллективе ухудшаются.
- Частые конфликты ведут к снижению групповой сплоченности.

Перечень видов внеаудиторной самостоятельной работы для портфолио:

1. Web-квест по теме «Конфликты в жизни человека».
2. Опорный конспект по теме «Конфликт как социально–психологическое явление».
3. Эссе по теме «Внутриличностные конфликты».
4. Презентации по теме «Семейные конфликты».
5. Опорный конспект по теме «Организационные и управленческие конфликты».
6. Опорный конспект по теме «Общение как способ разрешения конфликтов».
7. Презентации по теме «Приемы самоконтроля эмоций в процессе конфликтного взаимодействия».
8. Решение ситуаций по проблеме конфликтного взаимодействия.
9. Индивидуальный этический кодекс конфликтного поведения.

Рекомендации по выполнению внеаудиторной самостоятельной работы для портфолио

Задание 1:

Создание web-квеста по теме «Конфликты в жизни человека».

Web-квест - специальным образом организованный вид исследовательской деятельности, для выполнения которой обучающиеся осуществляют поиск информации в сети. Они создаются для того, чтобы лучше использовать время обучающихся, чтобы использовать полученную информацию в практических целях и чтобы развивать умения критического мышления, анализа, синтеза и оценки

информации.

Web-квест может быть представлена в различных формах: текст, статические и анимированные графические изображения, аудиоматериалы, видеоматериалы.

Рекомендации по созданию web-квеста:

- определите цель представления материала;
- проанализируйте содержание учебного материала.

По данной теме наиболее приемлемой формой является создание электронного документа, в котором осуществляется анализ заявленной темы «Конфликты в жизни человека» как сложной неоднозначной проблемы.

В ходе создания документа необходимо обратить внимание на причины возникновения конфликтов и сделать вывод о возможности существования без них и необходимости обучения навыкам конструктивного конфликтного взаимодействия.

При описании, темы необходимо проанализировать точки зрения различных авторов по данной проблеме, подчеркнуть многоальтернативность подходов, в которых описываются и положительные стороны конфликтов и отрицательные и сделать самостоятельный вывод по теме.

- подберите иллюстрации и звуковые фрагменты к выбранному материалу;
- спроектируйте дизайн (внешний вид) разрабатываемой версии.

Задания 2, 5, 6:

Написание опорных конспектов по темам «Конфликт как социально–психологическое явление», «Организационные и управленческие конфликты», «Общение как способ разрешения конфликтов».

Конспект – краткое письменное содержание лекции, или какого-либо произведения, включающее в сжатой форме основные положения и их обоснования фактами, цифрами, примерами.

Классификация видов конспектов.

1. План-конспект.

При создании плана-конспекта создаётся план текста, пункты плана сопровождаются комментариями. Это могут быть цитаты или свободно изложенный текст.

2. Тематический конспект. Вышеуказанный вид конспекта является кратким изложением темы, раскрываемой по нескольким источникам.

3. Текстуальный конспект. Данный конспект представляет изложение цитат.

4. Свободный конспект. Данный вид конспекта включает в себя цитаты и собственные формулировки.

5. Формализованный конспект. Записи вносятся в заранее подготовленные таблицы. Это удобно при подготовке единого конспекта по нескольким источникам. Особенно если есть необходимость сравнения данных. Разновидностью формализованного конспекта является запись, составленная в форме ответов на заранее подготовленные вопросы, обеспечивающие исчерпывающие характеристики однотипных объектов, явлений, процессов и т.д.

6. Опорный конспект содержит основные термины и понятия изучаемой темы.

Рекомендации по составлению конспекта:

- Определите цель составления конспекта.
- Читая изучаемый материал в первый раз, разделите его на основные смысловые части, выделите главные мысли, сформулируйте выводы.

Задание 3:

Написать эссе на тему: «Внутриличностные конфликты».

Рекомендации:

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" - попытка, проба, очерк, от латинского "exagium" - взвешивание. Создателем жанра эссе считается М.Монтень ("Опыты", 1580 г.).

Эссе - прозаическое сочинение - рассуждение небольшого объёма со свободной композицией, изложенное в жанре критики, публицистики, свободной трактовки какой-либо проблемы.

Оно выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета изучения. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное мнение о чём-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках

дисциплины, выводы, обобщающую авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе:

1. Титульный лист.

2. Введение: изложение обоснования выбора темы. Важно грамотно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе исследования.

3. Основная часть: данная часть предполагает изложение аргументации, анализ, исходя из имеющихся данных, позиций по проблеме. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

- причина
- следствие;
- общее
- особенное;
- форма
- содержание;
- часть
- целое;
- постоянство
- изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное материалом. Совершенно необходимым способом построения эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения. Названия подзаголовков свидетельствуют о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение: обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения. Методы, рекомендуемые для составления заключения: цитата, оригинальное авторское утверждение.

Заключение может содержать такой важный, дополняющий эссе элемент, как указание области применения исследования.

Структура аппарата доказательств, необходимых для написания эссе:

Доказательство – это совокупность логических приёмов обоснования истинности суждения с помощью других истинных и связанных с ним суждений.

Структура доказательства: Тезис — положение (суждение), которое требуется доказать.

Аргументы — категории, которыми пользуются при доказательстве истинности тезиса.

Классификация аргументов:

1. Удостоверенные факты — фактический материал (или статистические данные).
2. Определения - описание сущности понятий.
3. Законы науки и ранее доказанные теоремы.

Вывод — мнение, основанное на анализе фактов.

Оценочные суждения — мнения, основанные на наших убеждениях, верованиях или взглядах.

Задание 7:

Составление презентаций по темам: «Причины семейных конфликтов и способы их разрешения», «Приемы самоконтроля эмоций в процессе конфликтного взаимодействия».

Рекомендации по составлению презентаций:

- определите цель представления материала;
- проанализируйте содержание учебного материала;
- составьте план для структурирования материала;
- подберите иллюстрации и звуковые фрагменты к выбранному материалу;

- спроектируйте дизайн (внешний вид) разрабатываемой версии.

Задание 8:

Решение ситуаций по проблеме эффективного управления конфликтным взаимодействием в педагогической среде.

Рекомендации:

для выполнения этого задания Вам надо вспомнить и описать конфликтные ситуации и проанализировать ее по предложенному алгоритму:

1. Вид конфликтного взаимодействия.
2. Определение структурных элементов конфликта.
3. Определение типа личностного типа конфликтности.
4. Определение модели и стратегии конфликтного взаимодействия.
5. Определение формулы конфликтного взаимодействия.

Анкета рефлексия

В курсе «Конфликтология» преобладают _____
работы.

Я испытывал наибольшие затруднения при выполнении

Я считаю, что эти затруднения я испытывал по причине

На мой взгляд, портфолио демонстрирует мой прогресс в образовательной профессиональной деятельности, так как

Но я буду более успешен, если буду формировать (развивать) в себе следующие качества личности: _____

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие 1.

Тема 1.2. Возникновение и развитие конфликтологии как науки

Основные вопросы для обсуждения:

1. Социологическая традиция изучения конфликтов. Психология конфликта (XX век)
2. Цели и задачи конфликтологии. Современные проблемы развития конфликтологии
3. Общенаучные принципы изучения конфликта
4. Теоретико-методологические основы конфликтологии

Методическое обеспечение:

Мультимедийная презентация «Исторические условия возникновения конфликтологии. Эволюция представлений о конфликте»

Темы докладов и презентаций:

1. Особенности определения конфликта в древние времена и в античности (Конфуций, Гераклит, Платон, Демокрит, Аристотель и др.).
2. Развитие представлений о конфликте в эпоху Возрождения (Коперник, Дж. Бруно, Н. Макиавелли и др.)
3. Эволюция взглядов на конфликт в новое время, эпоху Просвещения (Ф. Бэкон, Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо и др.).
4. Становление психологии конфликта во второй половине XIX и в XX веке (В. Вундт, П. Сорокин, З. Фрейд).
5. Социология конфликта (К. Маркс, Г. Зиммель).
6. Возникновение и развитие конфликтологии как теории и как практики (Р. Дарендорф, М. Шериф, Л. Томпсон, К. Томас, М. Дойч, Р. Фишер и др.).

Проблемные задания и вопросы:

- Могла ли конфликтология возникнуть до XX века? (Ответ обоснуйте.)
- Почему конфликтологическая мысль развивалась в рамках философии?

- Какие факторы лежали в основе эволюции конфликтологических взглядов в истории философии?
- Все ли из перечисленных выше наук играют одинаковую методологическую роль по отношению к конфликтологии?
- Что такое «социология конфликта» и «психология конфликта»? Какова их взаимосвязь?
- Какова связь между принципами и методами исследования конфликтов?
- Возможна ли дифференциация конфликтологии по отраслям? (Ответ обоснуйте.)
- Решение ситуационных задач: «Идентификация конфликтов»

Цель занятия: Развитие навыков идентификации конфликтов.

- Можно ли сегодня выделить какие-либо отрасли конфликтологии? Какая из них, на ваш взгляд, является наиболее разработанной?

Литература:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
2. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
3. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.
4. Смирнова, Ю. С. Конфликтология : курс лекций / Ю. С. Смирнова. – Минск : РИВШ, 2011. – 112 с.
5. Социальная конфликтология : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. А. В. Морозова. – М. : Академия, 2012. – 331 с.

Семинарское занятие 2.

Тема 2.2. Современные тенденции в анализе конфликта и его структурных составляющих

Основные вопросы для обсуждения:

1. Теории механизмов возникновения конфликтов
2. Формулы конфликтов по В.П. Шейнову
3. Зависимость конфликта от конфликтогенов
4. Конфликты и трансактный анализ.

Методическое обеспечение:

- Мультимедийные презентации: «Конфликт: характеристики мотивов, субъектов, динамики развития»; «Структура конфликта, конфликтной ситуации»
- Таблица «Механизм возникновения конфликтов»
- Схема транзактного анализа конфликтов

Темы докладов и презентаций:

1. Внешние и внутренние признаки проявления конфликтного поведения
2. Виды конфликтогенов в педагогическом взаимодействии
3. Основные правила работы с конфликтогенами.
4. В чем суть закона эскалации конфликтогенов (первая формула конфликтов)?
5. Правила бесконфликтного взаимодействия, вытекающие из закона эскалации конфликтогенов.
6. Основные типы конфликтогенов и формы их проявления.
7. Правила возникновения и способы разрешения конфликтов по второй формуле.
8. Правила возникновения и способы разрешения конфликтов по третьей формуле.
9. Основные виды транзакций и их поведенческие характеристики.
10. Поведенческие характеристики *Родителя*.
11. Поведенческие характеристики *Взрослого*.
12. Поведенческие характеристики *Ребенка*.

Проблемные задания и вопросы:

- Составьте таблицу поведенческих характеристик основных транзакций
- Подготовьте ситуационные задачи: «Конфликтные ситуации»
- Дайте определение конфликта.
- Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.
- Чем характеризуется противостояние субъектов социального взаимодействия?
- Изобразите графически структуру конфликта.
- Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».
- Приведите классификацию конфликтов.
- Дайте определение причин конфликта.
- Приведите классификацию причин конфликта.
- Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
- Перечислите типы конфликтных ситуаций.

Литература:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
3. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
4. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология: учеб. для вузов / Е. И. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М. : Инфра-М, 2008. – 274 с.
5. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.

Семинарское занятие 3.

Тема 5.2. Основные модели и стратегии поведения личности в конфликтном взаимодействии

Основные вопросы для обсуждения:

1. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика
2. Характеристика основных стратегий поведения
3. Тестирование как метод определения модели и стратегии поведения личности в конфликтном взаимодействии

Методическое обеспечение:

- Мультимедийная презентация «Модели и стратегии личности в конфликте»
- Наглядное пособие «Цели и мотивы субъектов и участников конфликта»

Проблемные задания и вопросы:

- Назовите основные модели поведения в конфликтном взаимодействии.
- Какая модель поведения в конфликте характеризуется стремлением уладить конфликт, доброжелательным отношением к сопернику?
- Какой модели поведения в конфликте присущи нарушения этики общения, отказ от компромисса и т. п.?
- Какая модель поведения в конфликте характеризуется непоследовательностью поведения, уходом от острых вопросов и т. п.?
- Назовите основные стратегии поведения в конфликте по К. Томасу и Р. Килмену.
- Охарактеризуйте условия, при которых субъект конфликта выбирает:
 - стратегию борьбы;
 - стратегию ухода;
 - стратегию компромисса;
 - стратегию уступки;

– стратегию сотрудничества.

- Назовите основные типы конфликтных личностей.
- Определите тип конфликтной личности по характеристикам, которые даны в каждом из приведенных ниже вариантов:
 1. хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой, систематической работы; налицо эмоциональное поведение;
 2. подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;
 3. импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;
 4. скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;
 5. неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.
- В чем главная опасность конформистской модели поведения в конфликте?
- Дайте графическое изображение модели К. Томаса и Р. Килмена.

Тренинговое занятие:

- Тест 1. «Самооценка конфликтности»
- Тест 2. «Тактика поведения в конфликте»
- Тест 3. «Оценка стратегий поведения в конфликте по методике Дж. Г. Скотта»
- Тест 4. «Опросник К. Томаса»
- Самооценка характера по методике Р. Кэттелла

Литература:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
3. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
4. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология: учеб. для вузов / Е. И. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М. : Инфра-М, 2008. – 274 с.
5. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.
6. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.

Семинарское занятие 4.

Тема 6.2. Способы разрешения внутриличностных конфликтов

Основные вопросы для обсуждения:

1. Особенности возникновения и протекания внутриличностных конфликтов
2. Внутриличностные конфликты, связанные с различными видами профессиональной деятельности
3. Пути и способы разрешения внутриличностных конфликтов.

Методическое обеспечение:

Таблица «Способы разрешения внутриличностных конфликтов»
(мультимедийная презентация)

Темы докладов и презентаций:

1. Основные концепции внутриличностного конфликта.
2. Виды внутриличностных конфликтов.
3. Генезис и последствия внутриличностного конфликта.
4. Механизмы психологической защиты
5. Профилактика внутриличностного конфликта

Проблемные задания и вопросы:

- Приведите определение внутриличностного конфликта.
- Перечислите особенности внутриличностных конфликтов.
- Перечислите основные психологические концепции внутриличностных конфликтов.
- В чем состоит основная суть взглядов З. Фрейда на природу внутриличностных конфликтов?
- В чем основная суть комплекса неполноценности А. Адлера?
- В чем основная суть учения К. Юнга о природе внутриличностных конфликтов?
- В чем основная суть «экзистенциальной дихотомии» Э. Фромма?
- Перечислите основные типы внутриличностных конфликтов по К. Левину.
- Перечислите формы проявления внутриличностных конфликтов.
- Перечислите основные способы разрешения внутриличностных конфликтов.
- Проанализируйте тест «Акцентуации характера» (по К. Леонгарду)

Литература:

1. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
3. Платонов, Ю. П. Психология конфликтного поведения / Ю. П. Платонов. – СПб. : Речь, 2009. – 544 с.
4. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
5. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.

Семинарское занятие 5.

Тема 6.3. Технологии тренинга в ситуации внутриличностного конфликта

Основные вопросы для обсуждения:

1. Литература по психологическим тренингам.
2. Программа тренинга "Чувство одиночества".
3. Программа тренинга личностного роста для подростков "Пойми себя".
4. Программа тренинга позитивного самовоспитания и уверенного поведения.

Методическое обеспечение:

- Видео-материалы по содержанию и алгоритму проведения тренингов в ситуации внутриличностного конфликта.

Проблемные задания и вопросы:

- Разработайте самостоятельно игру-тренинг «Понятие и виды внутриличностных конфликтов».
- Подготовьте сценарий, реквизиты к тренинговым занятиям «Профилактика внутриличностного конфликта».

Материалы к Тренинговому занятию:

Программа конфликтологического тренинга

Цель курса: Показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него, научить их методам стрессоустойчивости.

Тренинг "Просьба"

Инструкция: "Как много зависит от того, как попросить человека о каком-то одолжении, каким тоном, в какой обстановке, с каким настроением вы изложите свою просьбу. От этого по существу зависит – "быть или не быть".

А между тем, существует совсем небольшое количество приемов, которые могут значительно повысить вероятность выполнения вашей просьбы. Ну, давайте попробуем.

Выберите себе партнера и пока, в порядке шутки, попросите его о чем-нибудь. Попросите у него на время, например, очки, авторучку. Можно что-то более существенное, можно попросить о каком-то одолжении с его стороны, но все зависит от той формы, в которой вы изложите свою просьбу.

Собеседники всегда ценят тактичность, дипломатичность, а также оригинальность и находчивость. Трудно отказать в просьбе, если она исходит от друга, а ведь можно создать дружеское расположение к себе и у совсем незнакомого человека. Если ваша просьба будет начинаться с комплимента, упоминания заслуг того, к кому вы обращаетесь, его авторитета и значимости, ваши шансы повышаются. Это, конечно, размягчит сердце партнера. Известно, что когда к мужчине обращается с просьбой женщина, можно ожидать большего успеха. Если за просьбой следует тут же, еще до получения ответа, косвенная признательность, благодарность за предстоящую услугу, уже трудно отказать. Итак, давайте попробуем.

Выберите себе партнера, подойдите к нему, присядьте рядом и попробуйте, может быть, начиная издали, попросить у него что-нибудь. Пожалуйста, начали. Теперь просьба каждому - подойти к ведущему со своими трофеями. Разумеется, их придется вернуть, но первенство все равно сохранится за тем, кто набрал больше всего трофеев".

Тренинг "Нахал"

Инструкция: "Ну, бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то "влезает"! Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить свое возмущение и негодование. Да и не любым словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А, тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Пожалуйста, разбейтесь на пары.

В каждой паре партнер слева – добросовестно стоит в очереди. "Нахал" заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом, да так, чтобы было не повадно. Начали!

Теперь, давайте поменяемся ролями. Теперь нахал будет заходить слева, правые игроки каждой пары должны отреагировать. Начали. Спасибо. Ну, а теперь, давайте устроим конкурс на лучший ответ в данной ситуации. Пожалуйста, ведущий, организуйте это соревнование и оцените самого находчивого игрока этого соревнования. Ведущий, пожалуйста! Спасибо.

На этом игра закончена.

Тренинг "Польза от ошибок"

Инструкция: "Кто не ошибается? Разве, что тот, кто ничего не делает. Всем нам, так или иначе, приходилось ошибаться, изменять свою точку зрения. Но как нелегко признавать свои собственные ошибки, особенно когда это нужно делать на людях. Но жизнь есть жизнь. Надо уметь достойно признавать себя на каком-то этапе побежденным, чтобы в следующий раз избежать этих ошибок.

Надо уметь показать и другим пример. Пожалуйста, задумайтесь все на несколько секунд, припомните самокритично, какие были самые существенные ошибки в вашей жизни. Представьте себе, что вы вернулись в то старое время, и вот сейчас вы в преддверии совершения этой ошибки. Конечно, задним числом все кажется иначе. И то, что это была ошибка, ясно только сейчас.

Но, все же как бы вы поступили, если бы с сегодняшним багажом опыта вы вернулись в прошлое? В тот самый момент, когда вы находитесь в преддверии той самой ошибки. Что бы вы сказали окружающим? Представьте себе ситуацию, когда можно было поставить вопрос иначе. Итак, ваша речь в ситуации, в присутствии тех лиц, когда можно было избежать ошибки. Проговорите это в течение одной минуты мысленно, с закрытыми глазами. Затем все желающие смогут поднять руку и рассказать о своем печальном опыте, а также о том, как бы вы сейчас повели себя в той ситуации. Итак, для мысленной подготовки вам дается одна минута.

Начали! Минута закончилась. Сейчас желающие поднимают руку, берут слово. Начали! Спасибо. Теперь давайте обсудим наши впечатления".

Тренинг "Репетиция поведения"

Инструкция: "Вспомните, какие случаи общения с другими людьми вызывают у вас трудности? Может быть, вам придет в голову какой-то самый неприятный и неловкий для вас случай.

Подумайте. Сейчас у вас будет возможность вернуться в прошлое и попытаться выйти из этой ситуации с честью, и, что самое главное, найти для вас оптимальное поведение в такого рода ситуациях. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в небольшие группы, по 4 – 6 человек. В каждой подгруппе расскажите по очереди свои случаи партнерам. После того, как все рассказы будут выслушаны, решите в каждой группе, какой из случаев наиболее эмоционально заряжен, требует внимания и помощи.

С другой стороны, это должен быть эпизод, удобный для сценической постановки. Решайте, просим вас. А сейчас, в каждой группе, автор выбранного эпизода становится режиссером своей истории и исполнителем главной роли. На другие роли он назначает партнеров из группы. В задачу режиссера входит постановка двух эпизодов.

Один – это неудачный эпизод, имевший место в реальности. Лучше всего, если это будет комедия, где все происходящее можно довести до гротеска и пародии. Другой эпизод - это удачное решение ситуации. Решение должно быть вашим собственным, но перед постановкой посоветуйтесь с

партнерами. Они могут вам дать ценные советы. Итак, 20 минут на подготовку.

Приступим к просмотру сценических работ. Пожалуйста. Поздравляем группу-победительницу. В заключение обсудим уже в кругу всех участников игры, какие победы вам удалось одержать внутри себя? Что вам в этом помогло?

Тренинг "Техника вежливого отказа"

Инструкция: "Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или еще с каким-то подобным навязчивым намерением. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Выгнать – не удобно...

А время идет... Рекламный агент специально обучен, действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Нужно как-то решить эту проблему.

У вас три цели:

1. Не потерять время.
2. Не выйти из себя.
3. Не поддаться на уговоры.

Предлагаем вам поиграть в эту игру в парах. Объединитесь, пожалуйста, в пары.

Один из вас – рекламный агент, другой – сопротивляющийся клиент. Стратегия агента: всеми способами пытаться "зацепить клиента", не давать ему возможность повторять один и тот же "заезженный отказ", пытаться тем или иным способом переиграть его. Стратегия клиента: отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало "да" человеку: "Вы очень любезны", "Вы так внимательны и добры", и "нет" делу: "Спасибо, но я в этом не заинтересован". При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою "игру" - применяется "принцип заезженной пластинки": что бы ни говорил человек, ему с неизменной вежливостью повторяется одна и та же фраза, например:

"Спасибо, но меня это не интересует".

Если коротко, то схема поведения клиента может быть сведена к трем пунктам:

1. Что вам надо?
2. Спасибо, вы очень любезны.
3. "Заезженная пластинка".

Итак, попробуйте провести первый раунд этой игры.

Во втором раунде поменяйтесь местами: пусть клиент станет агентом и наоборот".

Тренинг "Внутренний голос"

Инструкция: Участники делятся на две команды. Одна команда сидит по кругу, другая – стоит вокруг сидящей команды. Стоящий участник является "внутренним голосом" сидящего. Сидящие ведут между собой беседу. Стоящие слушают.

Затем тренер прерывает беседу и просит стоящих сказать по очереди, что на самом деле думает сидящий человек.

Перед началом игры: "Положи руки на плечи сидящего и попытайся прочувствовать того, чьим "внутренним голосом" ты будешь". Опрос ведется по очереди или выборочно. Затем игроки меняются местами. "Внутренний голос" становится "внешним".

В конце игры каждый высказывается о том, насколько верным был его "внутренний голос".

Тренинг "Проталкивание в автобусе"

Инструкция: Все участники встают спиной друг к другу, а один участник должен протискиваться между ними, как в автобусе. Затем у него спрашивают, какое было к нему отношение, какие чувства испытывал.

Тренинг "Я – идеал". (Реквизит: листы бумаги и ручки)

Инструкция: "Эта игра для углубления взаимопонимания с партнером, а также для лучшего понимания самого себя. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в пары. Сначала каждому участнику предлагается нарисовать свой автопортрет в любой манере (символической, сюрреалистической, карикатурной и т. п.).

Ничего страшного, если вы совсем не умеете рисовать. Рисуйте, как дети, лишь бы вы сами могли объяснить, что у вас изображено (в случае сложных символических рисунков, вы специально объясните партнеру, что к чему). Кроме себя надо изобразить все, что бы вы хотели видеть рядом с собой. Это могут быть дети, животные, деревья, дома, звезды и т.п. После того, как автопортрет будет готов, переверните листок на другую сторону и изобразите там "Я-идеал", то есть такого себя, каким бы вы хотели быть в идеале и что бы вас там окружало, (на листках надо специально отметить, где "Я-реальное", а где "Я-идеал").

Обменяйтесь, пожалуйста листками. Теперь задание каждому: рассмотрите внимательно оба рисунка вашего партнера. Затем по очереди рассказывайте друг другу, как бы вы себя чувствовали, если бы оказались на месте автора внутри этих рисунков. Рассказ ведется от первого лица. Нужно постараться выразить максимально подробно все свои мысли, чувства, впечатления, возникающие у вас при проникновении в мир рисунков партнера. Пожалуйста, начали".

После того, как рассказ выслушан, рисунок возвращается его автору, и тут уже сам автор должен рассказать от своего лица, что он вложил в эти рисунки, что чувствовал и что имел в виду.

В заключение игры партнеры дарят друг другу рисунки, а идеалы оставляют у себя в душе.

Тренинг "Мои сильные стороны"

Инструкция: "Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не "брал в

кавычки" свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках. Это упражнение направлено и на умение мыслить о себе в положительном ключе".

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании. Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: "А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?" По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

Литература:

1. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
3. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.
4. Смирнова, Ю. С. Конфликтология : курс лекций / Ю. С. Смирнова. – Минск : РИВШ, 2011. – 112 с.
5. Социальная конфликтология : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. А. В. Морозова. – М. : Академия, 2012. – 331 с.

Семинарское занятие 6.

Тема 7.2. Конфликтное поведения в подростковом возрасте

Основные вопросы для обсуждения:

1. Особенности конфликтного поведения в подростковом возрасте
2. Деятельность социального педагога по выявлению конфликтов в подростковой среде
3. Методические рекомендации по профилактике подростковых конфликтов

Методическое обеспечение:

- Видео-материалы

Проблемные задания и вопросы:

- Основные объективные факторы возникновения конфликтов в подростковом возрасте

- Организационно - управленческие причины конфликтов в социально-педагогической деятельности
- Личностные причины конфликтов
- Причины, функции, типы и виды конфликтов в подростковом возрасте
- Особенности конфликтного поведения в подростковом возрасте
- Деятельность социального педагога по выявлению конфликтов в подростковой среде
- Методические рекомендации по профилактике подростковых конфликтов

Темы докладов и презентаций:

- Особенности конфликтного поведения в подростковом возрасте
- Конфликтогенность детства
- Причины возникновения внутригрупповых конфликтов и их классификация
- Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в образовательных учреждениях
- Профилактика конфликтных ситуаций с детьми подросткового возраста.
- Факторы конфликтогенности современных подростков

Литература:

1. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.
2. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
3. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология: учеб. для вузов / Е. И. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М. : Инфра-М, 2008. – 274 с.
4. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.
5. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.

Семинарское занятие 7.

Тема 8.2. Пути и способы разрешения конфликтов в школьной среде

Основные вопросы для обсуждения:

1. Технологии разрешения конфликтов в школе: ученик-ученик, ученик-учитель, учитель-родители.
2. Постконфликтный синдром: его особенности, характер и условия снижения постконфликтного «напряжения» в школьной среде

3. Ориентация педагогического процесса на конструктивное взаимодействие

Методическое обеспечение:

- Мультимедийная презентация
- Видео-материалы
- Таблица «Система формирования готовности подростков к конструктивному разрешению конфликта»

Темы докладов и презентаций:

- Специфика учебной деятельности и взаимоотношений в сферах «ученик – учитель», «ученик – ученик», «учитель – учитель»
- Конфликты между учениками в школе: причины их возникновения, особенности протекания и пути разрешения
- Конфликты в сфере «учитель – ученик»
- «Смысловой барьер» как предвестник конфликтов
- Виды смысловых барьеров, причины их возникновения и пути устранения. Поведение учителя и ученика в конфликтной ситуации
- Способы разрешения конфликтов между учителем и учениками
- Конфликты в сфере «учитель – учитель»
- Ориентация на конструктивное взаимодействие

Темы рефератов:

- Перечислите особенности конфликтов в школьной среде
- Перечислите сферы проявления конфликтов в школьной среде
- Назовите типы межличностных конфликтов в школьной среде
- Перечислите основные причины межличностных конфликтов в школьной среде
- Назовите основные причины межличностных конфликтов в школьной среде
- Раскройте основное содержание управленческой деятельности по прогнозированию конфликтов в школьной среде и их предупреждению
- Перечислите причинные факторы конфликтов в школьной среде по В. Линкольну
- Назовите типы конфликтов в школьной среде в зависимости от взаимной направленности субъектов в личностных отношениях
- Назовите формы проявления конфликтов между личностью и группой в школьной среде
- Перечислите основные формы проявления конфликтов в школьной среде

Проблемные задания и вопросы:

- Проанализируйте особенности прогнозирования и профилактики конфликтов
- Назовите источники прогнозирования конфликта
- Определите объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов
- Назовите отличия вынужденных и превентивных форм предупреждения конфликта
- Определите социально-психологические условия профилактики конфликтов
- Предложите технология предупреждения конфликтов
- Спрогнозируйте изменения отношения подростков к конфликтной ситуации и поведения в ней
- Охарактеризуйте способы и приемы воздействия на поведение оппонента
- Предложите оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов
- Определите и обоснуйте основные психологические причины некомпетентных конфликтных решений
- Разработайте алгоритм предупреждения конфликтов компетентным оцениванием
- Назовите психологические факторы нормализации стресса

Литература:

1. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.
2. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
3. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
4. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.
5. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.

Семинарское занятие 8.

Тема 8.3. Формирование в условиях школы навыков социального взаимодействия, рационального поведения в конфликте

Основные вопросы для обсуждения:

1. Формирование культуры общения детей и подростков

2. Правила эффективного поведения учителя и родителей
3. Пути и средства формирования умений и навыков конструктивного взаимодействия в условиях конфликтной ситуации
4. Технологии рационального поведения в конфликте.

Методическое обеспечение:

- Мультимедийная презентация «Правила эффективного поведения ученика, учителя и родителей в конфликте»
- Видео-материалы

Проблемные задания и вопросы:

- Проведение самодиагностики: определение собственного стиля педагогического взаимодействия
- Заполнение таблицы: Система формирования готовности подростков к конструктивному разрешению конфликта
- Разработайте авторский кодекс поведения в конфликтном взаимодействии
- Эссе «Правила безконфликтного поведения в семье»
- Охарактеризуйте технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте

Тренинговое занятие:

1. **Упражнения:** «Эффективное общение и рациональное поведение в конфликте»

Упражнение 1. Самооценка рационального поведения в конфликте

Упражнение 2. Самооценка «мудрого поведения» в конфликте

Упражнение 3. Развитие эмпатии

Упражнение 4. Деструктивное (разрушительное) поведение

2. Дидактический тренинг «Овладение искусством критики»

Тест «Критика и вы»

3. Выполнение тестов на самооценку уровня конфликтности

Тест 1. Оценка темперамента по методике А. Белова

Тест 2. Самооценка агрессивности

Тест 3. Оценка межличностных отношений по методике Т. Лири

Литература:

1. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
2. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.

3. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
4. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
5. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
6. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.

Семинарское занятие 9.

Тема 9.2. Условия предупреждения конфликтов и социально-психологические технологии предупреждения и профилактики конфликтов

Основные вопросы для обсуждения:

1. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликтов
2. Социально-психологические условия профилактики конфликтов
3. Предупреждение конфликта и стресс

Методическое обеспечение:

- Видео-материалы
- Мультимедийная презентация «Способы предупреждения конфликтов и социально-психологические условия и факторы профилактики конфликтов»

Проблемные задания и вопросы:

- Приведите определение понятия «управление конфликтом».
- Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс предупреждения конфликтов?
- Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта».
- Что следует понимать под регулированием конфликта?
- Перечислите этапы профилактики конфликта
- Перечислите важнейшие технологии регулирования конфликта.
- Что следует понимать под предупреждения конфликтов?
- Перечислите предпосылки разрешения конфликта.
- Перечислите принципы профилактики конфликтов
- Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту.

- Составление и анализ Тест “Куда ты идешь: к стрессу или от него?”

Тренинговое занятие:

Упражнение. Аутотренинг: «Первая помощь в острой стрессовой ситуации»

Литература:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
2. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.
3. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
4. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
5. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
6. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.
7. Смирнова, Ю. С. Конфликтология : курс лекций / Ю. С. Смирнова. – Минск : РИВШ, 2011. – 112 с.

Семинарское занятие10.

Тема 10.2. Технологии конструктивного разрешения конфликта

Основные вопросы для обсуждения:

1. Формы и критерии завершения конфликтов
2. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта
3. Логика, стратегии и способы разрешения конфликта

Методическое обеспечение:

- Раздаточный материал
- Видео-материалы

Темы докладов и презентаций:

- Основное содержание конструктивного управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование, разрешение

- Технологии конструктивного регулирования конфликта: информационные, коммуникативные, социально-психологические, организационные
- Этапы регулирования конфликта
- Предпосылки, формы и способы конструктивного разрешения конфликтов
- Формирование навыков конструктивного поведения в конфликте
- Формы, исходы и критерии конструктивного завершения конфликтов
- Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов
- Стратегии и способы разрешения конфликтов

Проблемные задания и вопросы:

- Разработайте авторские «*Правила конструктивного разрешения конфликтов*»

Образец:

Правило 1. Помните, что конфликтная ситуация - это то, что надо устранить. Следовательно, не годятся формулировки типа: "конфликтная ситуация - в этом человеке", "в социально-экономической ситуации", "в нехватке автобусов на линии" и т.п., ибо мы не имеем никакого права устранить человека вообще, социально-экономическую обстановку в одиночку ни один из нас не изменит и числа автобусов на линии не увеличит.

Правило 2. Конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта. Конфликт же возникает одновременно с инцидентом. Таким образом, конфликтная ситуация предшествует и конфликту и инциденту. Не случайно в первой формуле конфликта на первом месте стоит КС, затем И и уже потом К.

Правило 3. Формулировка должна подсказывать, что делать. Например, в последнем случае конфликтные ситуации показали, что нужно впредь вести себя более воспитанно (не плевать, в частности); не допускать падения своего имиджа, авторитета.

Правило 4. Задавайте себе вопросы "почему?" до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины, из которой проистекают другие. Если вспомнить аналогию с сорняком, то это означает: не вырывайте только часть корня, оставшаяся часть все равно воспроизведет сорняк.

Правило 5. Сформулируйте конфликтную ситуацию своими словами, по возможности не повторяя слов из описания конфликта. Суть в том, что при рассмотрении конфликта обычно много говорится о его видимых сторонах, то есть о самом конфликте и об инциденте. К пониманию конфликтной ситуации мы приходим после некоторых умозаключений и обобщения (объединения) разнородных составляющих. Так и появляются в ее формулировке слова, которых не было в первоначальном описании.

Правило 6. В формулировке обойдитесь минимумом слов. Когда слов слишком много, мысль не конкретна, появляются побочные нюансы и т.п. Вот уж как нигде уместен афоризм "краткость - сестра таланта".

Конфликтная ситуация - это диагноз болезни под названием "конфликт". Только правильный диагноз дает надежду на исцеление.

Литература:

1. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
3. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
4. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.

Семинарское занятие 11.

Тема 10.3. Процесс посредничества как средство разрешения конфликтов

Основные вопросы для обсуждения:

1. Основное содержание переговорного процесса. Понятие о медиации
2. Модели поведения партнеров в переговорном процессе
3. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им
4. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе
5. Принципы и сущность социально-педагогического посредничества

Методическое обеспечение:

1. Видео-материалы
2. Мультимедийная презентация «Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им»

Темы докладов и презентаций:

- Посредничество в разрешении конфликта
- Принципы психологического посредничества
- Барьеры коммуникации в конфликте и возможность взаимопонимания в процессе переговоров
- Процесс психологического посредничества
- Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов
- Общая характеристика переговоров: сущность, виды и функции

- Динамика переговоров
- Модели поведения партнеров в переговорном процессе
- Технологии переговорного процесса

Проблемные задания и вопросы:

- Назовите основные этапы переговорного процесса.
- Назовите три варианта посредничества.
- Назовите основные модели поведения в переговорном процессе и дайте их характеристику.
- Сформулируйте определение манипуляции.
- Перечислите манипуляции, основанные на правилах приличия.
- Перечислите манипуляции, направленные на унижение оппонента.
- Как соотносятся между собой понятия: «стратегия переговорного процесса» и «тактики переговорного процесса»?
- Проанализируйте различия в подходах к применению власти по разрешению конфликтов, по Х. Корнелиус и Ш. Фэйр
- Перечислите основные стратегии в переговорном процессе.
- Перечислите основные тактики в переговорном процессе.
- Перечислите приемы тактики «выжимания уступок».
- Разработка тренинга по теме «Психология переговорного процесса»

Тренинговое занятие:

- Тест 1. «Умеете ли вы вести деловые переговоры?»
- Тест 2. «Как вести деловые переговоры»
- Тест 3. «Моя тактика ведения переговоров»

Тренинговые упражнения:

Упражнение 1. «Конструктивное поведение в переговорах» (разработано на основе рекомендаций Х. Корнелиус и Ш. Фэйр)

Упражнение 2. «Возражения и ответы на них»

Литература:

1. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
2. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.
3. Платонов, Ю. П. Психология конфликтного поведения / Ю. П. Платонов. – СПб. : Речь, 2009. – 544 с.
4. Смирнова, Ю. С. Конфликтология : курс лекций / Ю. С. Смирнова. – Минск : РИВШ, 2011. – 112 с.

5. Социальная конфликтология : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. А. В. Морозова. – М. : Академия, 2012. – 331 с.

Семинарское занятие 12.

Тема 10.4. Итоговое практическое занятие: «Конфликтологическая грамотность»

Простые компьютерные тесты № 1, 2.

(Диск с тестами прилагается).

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ И КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

6 часов (1 лекция, 2 семинара)

Лекция (УСР)

Тема 7.2 Объективные факторы возникновения конфликтов в социально-педагогической деятельности

Вопросы для изучения:

1. Организационно - управленческие причины конфликтов в СПД
2. Социально-психологические и социально-культурные источники конфликтов
3. Причины, функции, типы и виды конфликтов в СПД

РЕПРОДУКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие достаточные знания на уровне узнавания:

- Назовите и охарактеризуйте основные причины возникновения конфликтов в сфере социально-педагогического взаимодействия
- Назовите основные объективные факторы возникновения конфликтов в социально-педагогической деятельности
- Перечислите определяющие социально-психологические и социально-культурные источники конфликтов

ПРОДУКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие компетенции на уровне воспроизведения:

- Раскройте основные источники, социально-психологического и социально-культурного контекста, возникновения конфликтогенов в социально-педагогической среде
- Проанализируйте организационно-управленческие причины конфликтов в социально-педагогической деятельности
- Выделите и охарактеризуйте особенности конфликтного поведения в подростковом возрасте

- Определите основные направления и содержание деятельности социального педагога по выявлению конфликтов в подростковой среде

ТВОРЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний:

- Предложите и обоснуйте условия и факторы, снижения конфликтности социально-педагогического и педагогического пространства.
- Подготовьте социально-педагогический проект «Педагогика толерантности».
- Разработайте методические рекомендации по профилактике подростковых конфликтов.

Форма контроля: защита социально-педагогический проект «Педагогика толерантности»; обсуждение методических рекомендаций по профилактике подростковых конфликтов

Литература:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
2. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.
3. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
4. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
5. Социальная конфликтология : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. А. В. Морозова. – М. : Академия, 2012. – 331 с.

Семинар (УСР)

Тема 3.3 Проблема классификации в конфликтологии

Вопросы для изучения:

1. Основные сущностные характеристики конфликтов.
2. Критерии классификации конфликтов.

3. Основные типы классификаций конфликтов

РЕПРОДУКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие достаточные знания на уровне узнавания:

- Определите основные критерия классификации конфликтного взаимодействия.
- Назовите основные типы классификаций конфликтов.
- Выделите основные классификационные категории конфликтов
- Назовите наиболее активно используемые в практической конфликтологии классификации конфликтов

ПРОДУКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие компетенции на уровне воспроизведения:

- Определите критерии, которые положены в основу ведущих классификаций конфликтного взаимодействия
- Охарактеризуйте основные типы конфликтов:
 - экономические конфликты;
 - идеологические конфликты;
 - социально-бытовые и семейно-бытовые конфликты;
 - социально-психологические конфликты;
 - эмоционально-неврогенные конфликты.
- Определите специфику педагогических, социально-педагогических конфликтов.

ТВОРЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний:

- Назовите классификацию конфликтов, которую вы предпочтете при анализе конфликтного взаимодействия в педагогической, социально-педагогической среде.
- Обоснуйте ваше предпочтение
- Предложите ситуационные задачи «Идентификация конфликтов»
(*Цель задания:* Развитие навыков идентификации конфликтов)
- Составьте таблицу «Типология педагогических конфликтов».

- Смоделируйте ситуации, иллюстрирующие каждый из предложенных типов педагогических конфликтов.

Форма контроля: обсуждение типологии педагогических конфликтов.

Литература:

1. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
3. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
4. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.
5. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.

Семинар (УСР)

Тема 4.2 Управление межличностными конфликтами

Вопросы для изучения:

1. Сферы проявления межличностных конфликтов
2. Причины и факторы межличностных конфликтов (по В. Линкольну)
3. Уровни развития межличностных конфликтов
4. Технологии разрешения групповых конфликтов

РЕПРОДУКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие достаточные знания на уровне узнавания:

- Назовите особенности межличностных конфликтов
- Перечислите сферы проявления межличностных конфликтов
- Назовите основные подходы к изучению межличностных конфликтов
- Перечислите сферы проявления межличностных конфликтов.

ПРОДУКТИВНЫЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие компетенции на уровне воспроизведения:

- Назовите основные причины межличностных конфликтов в обществе.
- Раскройте основное содержание управленческой деятельности по прогнозированию межличностных конфликтов и их предупреждению
- Раскройте основное содержание управленческой деятельности по регулированию и разрешению межличностных конфликтов
- Перечислите причинные факторы межличностных конфликтов по В. Линкольну
- Проанализируйте уровни развития межличностных конфликтов
- Охарактеризуйте специфику межличностных конфликтов в педагогической профессиональной деятельности и пути управления ими

ТВОРЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Учебные задания по теме УСР, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний:

- Что лежит в основе межгруппового конфликта?
- Объясните понятие «групповая атрибуция».
- Перечислите варианты межгрупповых конфликтов.
- Перечислите основные формы управления межгрупповыми конфликтами
- Перечислите особенности субъективного содержания конфликтной ситуации межгруппового конфликта
- Составьте ситуацию межличностного конфликта в педагогической сфере деятельности: проанализируйте причину возникновения конфликтной ситуации и предложите пути и способы управления конфликтом.

Форма контроля: обсуждение разработанных моделей конфликтных ситуаций и путей, способов управления ими.

Литература:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
2. Бабосов, Е. М. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.

3. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.
4. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
5. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
6. Социальная конфликтология : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. А. В. Морозова. – М. : Академия, 2012. – 331 с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРОГРАММА КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Цель программы: предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи программы:

- обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);
- сплочение конкретного коллектива (в случае если все участники представляют коллектив), развитие умений и навыков командного взаимодействия.

Тренинговые занятия

Состав групп:

Оптимальная численность 10-15 студентов;

Группы должны комплектоваться на добровольной основе;

Место проведения:

Зал для проведения тренингов.

Тренинг рассчитан на 4 занятия по 3 часа (общая продолжительность 12 часов).

Содержание занятий

Занятие 1

Знакомство, принятие правил тренинга:

Умейте слушать друг друга

Это означает необходимость смотреть на говорящего и не перебивать его. Когда кто-то заканчивает говорить, следующий берущий слово может коротко повторить то, что было сказано предыдущим, прежде чем приступит к изложению своих мыслей. Для привлечения внимания к выступающему может быть использован какой-либо предмет (например, ручной мячик), который по ходу дискуссии переходит из рук в руки. Когда кто-то выступает, все остальные хранят молчание.

Говорите по существу

Иногда учащиеся отклоняются от обсуждаемой темы. Вместо того, чтобы одергивать участника, руководитель дискуссии в этом случае может сказать: "Я не совсем понимаю, как это связано с нашей темой. Не мог бы ты пояснить, что имеется в виду?"

Проявляйте уважение

Открытость в высказываниях появится лишь тогда, когда ученики усвоят, что можно не соглашаться с чьим-то мнением, но недопустимо

высказывать оценки в отношении других людей лишь на основании высказанных ими мыслей.

Закон "ноль-ноль" (о пунктуальности)

Все участники должны собираться до установленного времени.

Конфиденциальность

То, что происходит на занятии, остается между участниками.

Правило "стоп"

Если обсуждение какого-то личного опыта участников становится неприятным или небезопасным, тот, чей опыт обсуждается, может закрыть тему, сказав "стоп".

Каждый говорит за себя, от своего имени

Стоит говорить не "Все считают, что...", а "Я считаю, что..." и т.п.

Интервью

Участники разбиваются на пары и в течение 10 минут беседуют со своим партнером, пытаясь узнать о нем как можно больше. Затем каждый готовит краткое представление своего собеседника. Главная задача - подчеркнуть его индивидуальность, непохожесть на других. После чего участники по очереди представляют друг друга.

Цель упражнения:

- развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки,
- сокращение коммуникативной дистанции между участниками тренинга.

Космическая скорость

Инструкция: "Передать в кругу, в любом порядке, кроме соседа справа и соседа слева мяч, но так, чтобы мяч побывал у каждого члена команды 1 раз".

Усложнение:

- сделать то же самое, но на время
- "А быстрее можете?"
- выполнить любым другим способом на время.

Ведущий предлагает всем участникам команды после завершения упражнения сесть в круг и выразить свое состояние на момент начала работы и ее окончания.

На что следует обратить внимание:

- выработка командной стратегии
- понимание идеи упражнения
- понимание других участников
- принятие решений
- изменения в поведении
- изменение на эмоциональном уровне и в степени участия каждого.

Вопросы ведущего должны быть нейтральными и оставлять свободу выбора, анализа и фантазии:

- Что вы чувствовали?
- Что изменилось в момент?..

- Почему вы выбрали это решение?

Цель упражнения: отработка навыка принятия группового решения о стратегии и тактике выполнения поставленной задачи. Способствовать сплочению группы и углублению процессов самораскрытия.

Говорю, что вижу

- Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок – улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

- Сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что видите относительно любого из участников. К примеру : “Коля сидит, положив ногу на ногу”, “Катя улыбается”.

Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

Цель упражнения: проигрывание ситуации безоценочных высказываний.

Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы

Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.
- Учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика.

• Друг просит вас одолжить ему вашу какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, не совсем ответственным. Для каждого участника используется только одна ситуация. Можно разыграть данные ситуации в парах. Группа должна обсудить ответ каждого участника. На упражнение отводится 40-50 минут.

Цель упражнения:

- формирование адекватных реакций в различных ситуациях;
- "трансактный анализ" ответов и формирование необходимых "ролевых" пристроек.

Ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию. Проводится тест Томаса.

После этого целесообразно провести 1-2 ролевые игры (на усмотрение ведущего), на примере которых участники могут наблюдать разные типы поведения.

Преувеличение или полное изменение поведения

Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения.

Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается.

Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

Цель упражнения:

- формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Занятие 2

Приветствие

Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга обязательно подчеркивая индивидуальность партнера, например: "Я рад тебя видеть, и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно" или "Привет, ты как всегда энергичен и весел". Можно вспомнить о той индивидуальной черте, которую сам человек выделил при первом знакомстве (см. упражнение "Представление") Участник может обращаться ко всем сразу или к конкретному человеку. Во время этой психологической разминки группа должна настроиться на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу.

Ведущему следует обращать внимание на манеры установления контактов.

На занятие отводится 10-15 минут.

По его окончании ведущий разбирает типичные ошибки, допущенные участниками, и демонстрирует наиболее продуктивные способы приветствий.

Цель упражнения:

- формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов;

- создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Сигнал

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

Цель упражнения: разминка, улучшение атмосферы в группе.

Ведущий рассказывает о технике активного слушания (Приложение 2).

Техники слушания

Участники разбиваются на пары и решают, кто говорящий, а кто слушающий. Затем ведущий сообщает, что задачей слушающих будет внимательное выслушивание в течение 2-3 мин "очень скучного рассказа". Затем ведущий отзывается в сторону будущих "рассказчиков", якобы для того, чтобы проинструктировать их, как сделать рассказ "очень скучным". На самом деле дает разъяснения (так, чтобы "слушающие" не слышали этого), что суть не в степени скучности рассказа, а в том, чтобы рассказывающий фиксировал типичные реакции слушающих. Для этого рассказчику рекомендуется после минутного отрезка речи сделать в удобный момент паузу и продолжить рассказ после получения какой-либо реакции слушающих (кивок, жест, слова и т.д.). Если в течение 7-10 сек. выраженная реакция отсутствует, следует продолжить рассказ в течение еще одной минуты и опять прерваться и запомнить следующую реакцию слушающего. На этом упражнение прекращается.

Всем членам группы раскрывается действительное содержание инструкции и цель упражнения. Рассказчиков просят держать в памяти содержание реакции слушающих (классифицировав видимое отсутствие реакций как "глухое молчание"). Ведущий приводит список наиболее типичных приемов слушания, называя их, и давая необходимые пояснения.

Цель упражнения: развитие навыков активного слушания

Диспут

Упражнение проводится в форме диспута. Участники делятся на две приблизительно равные по численности команды. С помощью жребия решается, какая из команд будет занимать одну из альтернативных позиций по какому-либо вопросу, например: сторонники и противники "загара", "курения", "раздельного питания" и т.д.. Аргументы в пользу той или иной точки зрения члены команд высказывают по очереди. Обязательным требованием для играющих является поддержка высказываний соперников и уяснение сущности аргументации. В процессе слушания тот из членов команды, чья очередь высказываться следующим, должен реагировать угу-поддакиванием и эхо, задавать уточняющие вопросы, если содержание аргументации не до конца ясно или же сделать парафраз, если создано впечатление полной ясности. Аргументы в пользу позиции своей команды разрешается высказывать лишь после того, как выступающий тем или иным способом просигнализирует, что его поняли правильно (кивок головой, "да, именно это я и имел в виду").

Ведущий следит за очередностью выступлений, за тем, чтобы слушающий осуществлял поддержку высказывания, не пропуская тактов, парафраз, используя при этом реакции соответствующего такта. Можно давать разъяснения типа, "Да, Вы меня поняли правильно" легче всего, просто повторив слова собеседника, а убедиться в правильности понимания можно парафразируя его высказывания. Предостеречь участников от попыток продолжать и развивать мысли собеседника, приписывая ему не его слова.

В заключение упражнения ведущий комментирует его ход, обращая внимание на случаи, когда с помощью парафраза удалось добиться уточнения позиций участников "диспута"

Цель упражнения: развитие умений и навыков активного слушания

Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"

Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Занятие 3

Печатная машинка

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

Цель упражнения: разминка, выработка навыков сплоченных действий.

Если бы..., я стал бы...

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. К примеру : "Если бы меня обсчитали в магазине...". Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру : "... я стал бы требовать жалобную книгу".

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

Цель упражнения: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Контраргументы

Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

На упражнение отводится 40-50 минут.

Цель упражнения:

- создание условий для самораскрытия;
- умение вести полемику и контраргументацию.

Занятие 4

Последняя встреча

Представьте себе, что занятия уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это "здесь и теперь".

Цель упражнения:

- совершенствование коммуникативной культуры, стимулирование активности участников.

Упражнение на групповую сплоченность "Единство"

Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает руку в кулак, и по команде ведущего все "выбрасывают" пальцы. Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга, выбрали одно и то же число.

Участникам запрещается переговариваться. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели.

Цель упражнения:

- выработка интеллектуального единства на прогностическом уровне;
- формирование эмоционально-волевого единства группы.

Позиция

Участники образуют 2 круга: внутренний и внешний. Внешний круг движется, внутренний остается на месте. Находящиеся во внешнем круге высказывают свое впечатление о партнере по внутреннему кругу, начиная с фразы "Я вижу тебя", "Я хочу тебе сказать", "Мне нравится в тебе". Через 2 минуты внешний круг смещается на одного человека и т.д.

Цель упражнения:

- рефлексия взаимоотношений участников тренинговых занятий.

Ролевая игра

Каждый участник по очереди рассказывает про конфликт, свидетелем или участником которого он был когда-то. Этот рассказ должен послужить сценарием дальнейшей ролевой игры, в которой должны принимать участие присутствующие. Рассказчик может быть не только сценаристом и режиссером ролевой игры, делать несколько дублей и т.д.

Участникам представляется максимум свободы. Со стороны ведущего должно быть лишь одно условие: каждый конфликт должен закончиться благополучно, компромиссом.

Цель упражнения: закрепление полученного на тренинге опыта.

Доверяющее падение

Участники образуют большой круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить.

По окончании задания группа обсуждает впечатления от выполненного упражнения.

Цель упражнения:

- формирование навыков психомоторного взаимодействия;
- сокращение коммуникативной дистанции между членами группы.

ТЕСТЫ**Контрольный тест 1****1. Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла:**

- в конце XIX века;
- в начале XX века;
- в 30-е годы XX века;
- в конце 50-х годов XX века;
- в 70-е годы XX века.

2. Становление конфликтологической практики произошло:

- в конце XIX века;
- в 70-е годы XX века;
- в начале 50-х годов XX века;
- в 30-е годы XX века;
- в 80-е годы XX века.

3. Возникновение конфликтологии как относительно самостоятельной теории связано с работами:

- К. Маркса и Ф. Энгельса, О. Конта;
- П. Сорокина, Г. Зиммеля, З. Фрейда;
- Р. Дарендорфа, Л. Козера, М. Дойча, М. Шерифа;
- В. Линкольна, Л. Томпсона, Д. Скотт;
- Р. Фишера, У. Юри, К. Томоса.

4. Методику ПОИР (Постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности) разработал:

- Ч. Освуд;
- В. Линкольн;
- Л. Томпсон;
- Р. Фишер;
- Ш. и Г. Боуэр.

5. Гарвардский метод «принципиальных переговоров» разработали:

- Д. Скотт и Ш. и Г. Боуэр;
- К. Томас и Р. Киллмен;
- М. Шериф и Д. Рапопорт;
- В. Линкольн и Л. Томпсон;
- Р. Фишер и У. Юри.

6. Первые учебные заведения по подготовке специалистов-медиаторов появились:

- в США(70-80-х годах XX века);
- в США(60-х годах XX века);
- в Германии (70-х годах XX века);
- в Австралии(80-х годах XX века);
- в России (конец 80-х годов XX века).

7. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан:

- в 1972 г. в США;
- в 1986 г. в Австралии;
- в 1989 г. в Германии;
- в 1985 г. в Швейцарии;
- в 1992 г. в России.

8. В России центр по разрешению конфликтов был создан:

- в Москве в 1992 г.;
- в Санкт-Петербурге в 1993 г.;
- в Сочи в 1995 г.;
- во Владивостоке в 1993 г.;
- в Твери в 1998 г.

9. Предметом конфликтологии являются:

- конфликты;
- закономерности и механизмы возникновения конфликтов, а также принципы и технологии управления ими;
- любые столкновения;
- механизмы поведения личности в конфликте и технологии переговорного процесса по разрешению конфликта;
- законы противоборства субъектов социального взаимодействия.

10. Какой из приведенных методов относится к группе методов управления конфликтами:

- социологический метод;
- метод тестирования;
- метод картографии;
- метод наблюдения;
- метод эксперимента.

11. Конфликт – это:

- борьба мнений;
- спор, дискуссия по острой проблеме;
- противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- столкновение противоположных позиций.

12. Противоборство – это:

- открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
- столкновение интересов;
- нанесение взаимного ущерба;
- борьба мнений;
- соперничество по поводу какого-либо предмета.

13. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;

- наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

14. Конфликтная ситуация – это:

- случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- причина конфликта;
- этап развития конфликта.

15. Причина конфликта – это:

- противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- то, из-за чего возникает конфликт.

16. То, из-за чего возникает конфликт, – это:

- мотивы конфликта;
- позиции конфликтующих сторон;
- предмет конфликта;
- стороны конфликта;
- образ конфликтной ситуации.

17. Образ конфликтной ситуации – это:

- то, из-за чего возникает конфликт;
- субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;
- истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
- то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;
- субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.

18. Инцидент – это:

- стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;

- истинная причина конфликта;
- накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- то, из-за чего возникает конфликт;
- необходимое условие конфликта.

19. Стороны конфликта – это:

- поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
- только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
- конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
- субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);
- конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

20. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

- межличностному бурному и быстротекущему;
- межличностному, конструктивному;
- межличностному, экономическому;
- острому и длительному;
- деструктивному.

21. Конфликтогены – это:

- слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту;
- проявления конфликта;
- причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности;
- состояния личности, которые наступают после разрешения конфликта;
- поведенческие реакции личности в конфликте.

22. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возник конфликт...»:

- тип Б;
- тип В;
- тип А;
- тип Б и В;
- тип А и Б.

23. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Между двумя сотрудниками не сложились отношения. По ошибке письменное задание, предназначенное первому сотруднику, было адресовано второму. Второй

расценил данный факт как попытку первого «свалить» свою работу на него. Между ними возник открытый конфликт...»:

- тип Б;
- тип А;
- тип В;
- тип Б и В;
- тип А и В.

24. Определите тип конфликта в следующей ситуации: «Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник оказался не способным выполнять обязанности по должности... Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и требует его увольнения. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт...»:

- тип А;
- тип В;
- тип Б;
- тип В и Б;
- тип А, Б и В.

25. К какому типу конфликтогенов относятся следующие действия: приказание, угроза, замечание, критика, обвинение, насмешка?

- снисходительное отношение;
- негативное отношение;
- менторские отношения;
- нарушение этики;
- нечестность и неискренность.

26. К какому типу конфликтов относятся следующие действия: унижительное утешение; унижительная похвала; упрек; подшучивания?

- хвастовство;
- нарушение этики;
- регрессивное поведение;
- снисходительное отношение;
- негативное отношение.

27. Наивные вопросы; ссылки на других при получении справедливого замечания; пререкания – это формы проявления конфликтогенов, которые характеризуются как:

- прямое негативное отношение;
- хвастовство;
- нечестность и неискренность;
- менторские отношения;
- регрессивное поведение.

28. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) транзакции «Родителя»:

- требует; оценивает; проявляет беспомощность;
- руководит; рассуждает; анализирует;
- разговаривает на равных; проявляет чувства обиды; покровительствует;
- работает с информацией; рассуждает; анализирует;
- требует; осуждает; учит.

29. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в транзакции «Ребенка»:

- проявляет чувство обиды; подчиняется; шалит;
- требует; рассуждает; анализирует;
- осуждает; учит; покровительствует;
- оценивает; проявляет беспомощность, проявляет чувство страха;
- подчиняется; одобряет; уточняет ситуацию.

30. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в транзакции «Взрослого»:

- проявляет чувство вины; руководит; уточняет ситуацию;
- работает с информацией; анализирует; разговаривает на равных;
- требует; покровительствует; руководит;
- работает с информацией; покровительствует; руководит;
- уточняет ситуацию; работает с информацией; руководит.

31. Управление конфликтами – это:

- целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

32. Содержание управления конфликтами включает:

- прогнозирование; предупреждение; регулирование; разрешение;
- прогнозирование; предупреждение; разрешение;
- прогнозирование; регулирование; разрешение;
- прогнозирование; анализ; предупреждение; разрешение;
- анализ конфликтной ситуации; прогнозирование; предупреждение; разрешение.

33. Признание реальности конфликта конфликтующими сторонами; легитимизация конфликта (признание конфликтующими сторонами необходимости соблюдения установленных правил взаимодействия) и институционализация конфликта (создание специальных органов для регулирования конфликта) входят в содержание:

- прогнозирования конфликта;
- предупреждения конфликта;
- стимулирования конфликта;
- регулирования конфликта;
- разрешения конфликта.

34. Институционализация конфликта – это:

- определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
- форма привлечения общественности для разрешения конфликта;
- достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;
- обращение к медиатору.

35. Легитимизация конфликта – это:

- определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
- достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных норм и правил поведения в конфликте;
- обращение к медиатору;
- придание конфликту широкой огласки.

36. Принципами управления конфликтами являются:

- гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; опора на общественное мнение; комплексное использование способов и приемов воздействия;
- гласность; объективность и адекватность оценки конфликта; анализ результатов деятельности; опора на общественное мнение;
- конкретно-ситуационный подход; гласность; опора на положительные качества конфликтующих; применение биографического метода;
- гласность; опора на общественное мнение; учет интересов руководства; прогнозирование;
- прогнозирование, стимулирование; регулирование; разрешение.

37. Предпосылками разрешения конфликта являются:

- достаточная зрелость конфликта; потребность субъектов конфликта в его разрешении; наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта;
- достаточная зрелость конфликта; высокий авторитет одной из конфликтующих сторон;
- наличие необходимых ресурсов и средств для разрешения конфликта; потребность субъектов конфликта в его разрешении; коллективная форма деятельности;
- высокий авторитет одной из конфликтующих сторон; коллективная форма деятельности; лидерство в группе;

- стиль руководства; высокий авторитет одной из конфликтующих сторон, коллективная форма деятельности.

38. Что относится к форме разрешения конфликта:

- порицание, юмор, убеждение, уступка;
- уступка, компромисс, уход, сотрудничество;
- требования, критика, убеждение, юмор;
- уступка, требования, убеждение, критика;
- подчинение; примирение; убеждение, согласование.

39. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- конструктивная; рациональная; деструктивная;
- компромисс; борьба; сотрудничество;
- рациональная; иррациональная; конформистская;
- конструктивная; деструктивная; конформистская;
- борьба; уступка; компромисс.

40. Кем из ученых разработана модель (двухмерная) стратегий поведения личности в конфликте:

- Дж Скотт и М. Дойч;
- Р. Фишером и У. Юли;
- К. Томасом и Р. Килменом;
- Д. Скотт и Ч. Ликсоном;
- Х. Корнелиус и Ш. Фэйр.

Контрольный тест 2

1. Какое из сочетаний приводимых понятий имеет отношение к стратегиям поведения в конфликте:

- компромисс; критика; борьба;
- уступка; уход; сотрудничество;
- борьба; уход; убеждение;
- сотрудничество; консенсус; уступка;
- соглашение; сотрудничество; убеждение.

2. Какие поведенческие характеристики присущи конструктивной модели поведения в конфликтном взаимодействии:

- стремится уладить конфликт; проявляет выдержку и самообладание; уходит от острых вопросов;
- доброжелательно относится к сопернику; стремится уладить конфликт; ведет себя открыто и искренне;
- стремится к победе в конфликте; отличается выдержкой и самообладанием; непоследователен в оценках, суждениях;
- не проявляет активности; уходит от острых вопросов; отказывается от компромисса;
- стремится уладить конфликт; доброжелательно относится к сопернику; уходит от острых вопросов.

3. Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей

деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает.

- ригидный тип;
- неуправляемый тип;
- демонстративный тип;
- сверхточный тип;
- «бесконфликтный тип».

4. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа:

- хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование осуществляет стихийно;
- скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и другим людям; подозрителен;
- ведет себя вызывающе, агрессивно; подозрителен; хорошо приспосабливается к различным ситуациям;
- обладает завышенной самооценкой; подозрителен; прямолинеен и негибок;
- отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся; обладает завышенной самооценкой; несамокритичен.

5. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «бесконфликтного типа»:

- хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;
- подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;
- импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;
- скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;
- неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

6. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «неуправляемого типа»:

- хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;
- подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;
- импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;
- скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;
- неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

7. Какое сочетание поведенческих характеристик присуще конфликтной личности «сверхточного типа»:

- хочет быть в центре внимания; избегает кропотливой работы; налицо эмоциональное поведение;
- подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен; обидчив;
- импульсивен; непредсказуем; агрессивен; несамокритичен;

- скрупулезно относится к работе; предъявляет повышенные требования к себе и окружающим; обладает повышенной тревожностью;
- неустойчив в оценках и мнениях; внутренне противоречив; зависит от мнения окружающих; легко поддается внушению.

8. Технологии эффективного общения в конфликте сводится к таким способам, приемам и средствам общения, которые позволяют достичь следующих целей:

- добиться убеждения соперника в своей правоте;
- добиться соглашения даже ценой серьезной уступки соперника;
- добиться взаимного понимания и взаимной эмпатии с соперником;
- добиться превосходства в переговорном процессе над соперником;
- овладеть инициативой в споре.

9. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по социальному взаимодействию к:

- обмену информацией;
- налаживанию добрых взаимоотношений;
- достижению взаимопонимания;
- расширению темы общения;
- усилению информационного воздействия на партнера.

10. Интерактивный аспект общения проявляется в:

- необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и проявления своей презентабельности;
- стремлении к превосходству над партнером по общению;
- необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении;
- стремлении установить теплые и дружеские отношения;
- стремлении активизировать информационное воздействие на партнера по общению.

11. Перцептивный аспект общения выражает потребность субъектов общения в:

- установлении теплых дружеских взаимоотношений;
- сопереживании, во взаимной эмпатии;
- преодолении стереотипов восприятия в процессе общения;
- сохранении высокого статуса в общении;
- выявлении истинных мотивов общения у своего партнера.

12. Какие из приведенных ниже рекомендаций противоречат эффективному общению:

- поддерживайте атмосферу доверия, взаимного уважения, проявляйте эмпатию к собеседнику;
- используйте невербальные средства коммуникации: частый контакт глаз; кивание головы в знак понимания и другие;
- стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию;

- в процессе приема информации не перебивайте говорящего, не давайте советы, не критикуйте;
- добивайтесь, чтобы вас услышали и поняли.

13 . Первое правило самоконтроля эмоций заключается в:

- спокойной реакции на эмоциональные действия партнера;
- переводе темы разговора;
- отвлечении от ненужной информации;
- установке на рациональное восприятие соперника;
- попытке понять мотивы соперника.

14. Внутриличностный конфликт – это:

- глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
- состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
- столкновение противоположно направленных мотивов личности;
- столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
- внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.

15. Кому из ученых принадлежит разработка учения об экстраверсии и интроверсии, как объективной природе внутриличностных конфликтов?

- З. Фрейду;
- А. Адлеру;
- К. Юнгу;
- Э. Фромму;
- К. Левину.

16. Кому из ученых принадлежит разработка «Теории комплекса неполноценности»?

- З. Фрейду;
- А. Адлеру;
- К. Юнгу;
- Э. Фромму;
- Э. Эриксону.

17. Формами проявления внутриличностных конфликтов являются:

- неврастения; эйфория; сублимация; идеализация; номадизм; рационализация;
- неврастения; эйфория; регрессия; проекция; номадизм; рационализация;
- неврастения, эйфория; идеализация; проекция; рационализация; вытеснение;
- неврастения; эйфория; регрессия; проекция; номадизм; переориентация;
- компромисс; уход; переориентация; сублимация; идеализация; вытеснение.

18. Главным фактором, определяющим экономические конфликты являются:

- отношение права;
- отношение собственности;

- отношение производства;
- отношение распределения;
- отношение потребления.

19. Основным предметом политических конфликтов является:

- политический интерес;
- политическая власть в различных социальных структурах;
- государственная власть;
- политическое сознание людей;
- политические партии.

20. Основной формой проявления социальных конфликтов является:

- забастовка;
- пикет;
- недовольство граждан, их протест;
- голодовка;
- гражданское неповиновение.

21. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:

- религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты;
- конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании;
- религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий.

22. Семейный конфликт – это:

- конфликт между супругами;
- конфликт между родителями и детьми;
- конфликт родственников;
- конфликт между различными семьями;
- конфликт между любыми членами семьи.

23. К причинам семейных конфликтов относятся:

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;
- изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;

- ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; социально-экономическая ситуация в обществе.

24. К факторам микросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

- ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;

- рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе.

25. К факторам макросреды, обуславливающим семейные конфликты, относятся:

- ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного или обоих супругов на работе; невозможность нормального трудоустройства супругов или других членов семьи; длительное отсутствие жилья;

- рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей; кризисное состояние экономики и социальной сферы; деформация норм сексуальных отношений; изменение положения женщин в обществе;

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

- изменение положения женщины в обществе; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;

- ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе.

26. Ценностные семейные конфликты – это:

- конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
- конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
- конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
- конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
- конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

27. Эмоциональные семейные конфликты – это:

- конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
- конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
- конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
- конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
- конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

28. Позиционные семейные конфликты – это:

- конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
- конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
- конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
- конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
- конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

29. Сексуальные семейные конфликты – это:

- конфликты, возникающие на основе противоположных интересов и ценностей;
- конфликты, основанные на борьбе за лидерство в семье;
- конфликты, основанные на психосексуальной несовместимости супругов;
- конфликты, в основе которых лежат неудовлетворенные потребности в положительных эмоциях;
- конфликты, возникающие на основе противоположных взглядов супругов по вопросам ведения домашнего хозяйства.

30. Сколько кризисных периодов в развитии семьи выделяют социологи:

- 2;
- 3;
- 4;
- 5;
- 6.

31. Первый кризисный период семьи происходит:

- в первый год супружеской жизни;

- после рождения первого ребенка в семье;
- в период появления в семье второго ребенка;
- с достижением детей школьного возраста;
- с достижением трудного (подросткового) возраста детей.

32. Под глобальными конфликтами понимают:

- конфликты между регионами;
- + конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности, затрагивающие интересы всего человечества и несущие угрозу существованию цивилизации;
- конфликты, обусловленные глобальными проблемами современности и возникающие между мировыми сообществами;
- конфликты, связанные с природными катастрофами;
- конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации.

33. Какие из перечисленных ниже конфликтов являются глобальными:

- первая и вторая мировая войны; «холодная война» между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис;
- конфликт между развивающимися и развитыми странами; конфликт между Россией и США в космосе; экологический кризис; вторая мировая война; демографический кризис;
- конфликт между развивающимися и развитыми странами; мировая термоядерная война; демографический кризис; экологический кризис; энергетический кризис;
- первая и вторая мировая войны; холодная война между Востоком и Западом в 1950-1980-е годы; Мировая термоядерная война; нефтяная война между Ближним Востоком и Евро-Американским союзом; война между Японией и США в области информационных технологий;
- экологический кризис; энергетический кризис; демографический кризис; кризис в политических отношениях между Востоком и Западом; религиозный кризис между мусульманским и немусульманским миром.

34. Реальная возможность возникновения глобальных конфликтов появилась:

- в конце XIX века;
- в начале XX века;
- в конце XX века;
- в середине XX века;
- ожидается в первой половине XXI века.

35. Под региональными конфликтами понимают:

- конфликты между регионами внутри государства;
- конфликты между государствами, связанные с их интересами в том или ином регионе;
- конфликты между отдельными государствами, коалициями государств или отдельными региональными субъектами социального взаимодействия внутри государства, с охватом больших географических и социальных пространств;

- конфликты, которые возникают между субъектами социального взаимодействия на основе противоречий регионального значения;
- конфликты, разрешение которых возможно только с привлечением международных организаций.

ТЕМАТИКА И ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

1. Индивидуальные и групповые стратегии в конфликте.
3. Социология юридических конфликтов.
4. Конфликты в организациях и управление ими.
5. Коммуникативное пространство человеческих взаимодействий: нарушения, помехи, барьеры и налаживание.
6. Конфликтологическое консультирование.
7. Конфликтологическая служба в школе.
8. Кризисы и конфликты в российском обществе.
9. Формы социального протеста.
10. Современные концепции национализма. Возможность построения демократии в полиэтнических государствах.
11. Межэтнические конфликты. Поиски путей к межэтническому согласию.
12. Институционализация социальных конфликтов.
13. Технологии профилактики, урегулирования и разрешения конфликта.
14. Конфликт и согласие в системе социального взаимодействия.
15. Современные концепции социального конфликта.
16. Конфликтология как социологическая теория. Концептуальные основы социологии конфликта.
17. Методика исследования конфликта и согласия. Методы экспертизы конфликта и конвенции.
18. Анализ и диагностика конфликта и согласия.
19. Внутриличностные конфликты и гармония личности.
20. Межличностные конфликты и согласие.
21. Групповые конфликты и согласие.
22. Межрегиональные, международные и межгосударственные конфликты и способы их разрешения.
23. Формы социального протеста: особенности, направленность.
24. Стратегии социального протеста и партнёрство.
25. Потенциал социального протеста в российском обществе.
26. Конфликты и способы их урегулирования в разных сферах общества.
27. Насилие как способ конфликтного достижения цели.
28. Персональное и структурное насилие.
29. Пределы деструктивности индивида и массы.
30. Способы наступательного и оборонительного поведения.
31. Агрессия и конвенция как способы достижения интересов.
32. Тактика сдерживания агрессии.

33. Война как насильственная и агрессивная стратегия принуждения.
34. Дипломатия как способ улаживания конфликта и налаживания сотрудничества.
35. Сопротивление и методы его преодоления.
36. Стратегия конфликтного и конвенционального достижения целей.
37. Технологии профилактики, урегулирования и разрешения конфликта.
38. Социальный диалог: партнёрство и соперничество.
39. Посредничество в социальном взаимодействии.
40. Переговоры: стратегии, модели и техники.
41. Манипулятивные техники достижения целей и регулирования конфликта.
42. Конфликтогенность повседневной культуры (контркультура, традиционализм и инновации).
43. Человек в поле конфликта: стили поведения.
44. Медиация.
45. Сравнительный анализ ведущих конфликтологических концепций.
46. Внутриличностный конфликт: теоретические и методологические проблемы исследования.
47. Конфликтологический анализ коммуникативных практик в студенческой группе.
48. Семейный конфликт: общее и особенное.

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

1. Эволюция представлений о конфликте в эпоху Античности
2. Теоретические и социально-исторические предпосылки возникновения науки конфликтологии в эпоху Средневековья
3. Особенности взглядов мыслителей Нового времени на проблему конфликта
4. Философско-социологическая традиция изучения конфликтов в новейший период истории
5. Возникновение и развитие конфликтологии как теории и как практики во второй половине XX века
6. Цели, задачи, объект и предмет науки конфликтологии
7. Общенаучные принципы изучения и анализа конфликта
8. Теоретико-методологические основы конфликтологии. Методы научного исследования в конфликтологии
9. Условия и причины возникновения конфликта
10. Мотивы и цели участников конфликтного взаимодействия
11. Понятие конфликта и его сущность. Структура конфликта
12. Динамические характеристики конфликта: этапы, фазы конфликта

13. Критерии классификации конфликтов. Основные виды классификации конфликтов
14. Конфликтная ситуация. Типы конфликтных ситуаций
15. Факторы возникновения конфликтов. Теории механизмов возникновения конфликтов
16. Практические и теоретические подходы к изучению конфликта
17. Конфликты и транзактный анализ
18. Объективные составляющие конфликта. Психологические составляющие конфликта
19. Особенности восприятия конфликтной ситуации. Анализ образа конфликтной ситуации
20. Функции конфликта
21. Личность в конфликтном взаимодействии. Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии и их характеристика
22. Особенности восприятия личностью конфликтной ситуации. Типы конфликтных личностей
23. Основные модели и стратегии поведения личности в конфликтном взаимодействии
24. Понятие внутриличностного конфликта и его особенности
25. Основные психологические концепции внутриличностных конфликтов
26. Внутриличностный конфликт и борьба мотивов
27. Формы проявления внутриличностных конфликтов. Особенности проявления внутриличностных конфликтов у детей и подростков
28. Особенности возникновения и протекания внутриличностных конфликтов, связанных с педагогической и учебной деятельностью
29. Технологии разрешения внутриличностных конфликтов
30. Содержание социально-педагогической поддержки учащихся, переживающих внутриличностный конфликт
31. Основные подходы к изучению межличностных конфликтов (мотивационный, когнитивный, деятельностный, организационный подходы)
32. Сферы проявления межличностных конфликтов, способы их разрешения
33. Понятие групповых и межгрупповых конфликтов, их структура и классификация
34. Конфликты в социально-педагогической среде, их содержание и специфика
35. Специфика взаимодействия в сферах «ученик – учитель», «ученик – ученик», «учитель – учитель»
36. Типы, функции конфликтов в организации. Объективные и субъективные причины их возникновения
37. Конфликты между учениками в школе: причины их возникновения, особенности протекания и пути разрешения

38. Содержание деятельности социального педагога, направленной на формирование у детей и подростков навыков эффективного поведения в межличностном взаимодействии
39. Поведение учителя и ученика в конфликтной ситуации. Технологии разрешения конфликтов между учителем и учениками
40. Принципы и содержание деятельности социального педагога, направленной на конструктивное взаимодействие с субъектами и участниками конфликта
41. Постконфликтный синдром: его особенности и характер. Условия снижения постконфликтного «напряжения» в школьной среде
42. Источники и методы прогнозирования конфликтного взаимодействия
43. Социально-педагогические технологии прогнозирования конфликтных ситуаций и конфликтов в учебно-воспитательной среде
44. Социально-педагогические условия и технологии предупреждения конфликтов
45. Технологии эффективного общения и их основное содержание.
46. Содержание управления конфликтами и его динамика
47. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликта
48. Стратегии и способы урегулирования конфликтов. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов
49. Основное содержание переговорного процесса. Понятие о медиации
50. Правила и кодексы конструктивного поведения в конфликтном взаимодействии

Глоссарий

конфликтологических терминов

актор

(лат. actor - деятель) - индивид, общественная группа, институт или другой субъект, осуществляющий конкретные действия.

безнаказанность преступлений. CULTURE OF IMPUNITY

- культура безнаказанности, широкомасштабное безнаказанное нарушение прав человека или даже геноцид, систематическое нарушение законов.

беспристрастность, беспристрастие, объективность

В области разрешения конфликтов именно эта объективность служит основой нейтральности посредника.

блокирующие решения

т.е. стратегия предотвращения конфликта, ориентированная на трансформацию структур, законов или политики с целью предупредить применение жестких мер.

взаимовыгодное соглашение, решение

не ущемляющее ничьих интересов, при котором все стороны конфликта извлекают выгоду и являются победителями.

военные действия

Для исследователей, рассматривающих конфликт как враждебные отношения военные действия - это ключевое понятие при разграничении состояний конфликтующих сторон.

вооруженный конфликт

конфликт с применением физического насилия, "насильственный конфликт".

глубоко укоренившийся, застарелый конфликт

конфликт с глубинными причинами и историческими корнями. Обычно этот термин применяют к конфликтам с многообразными социально-экономическими последствиями.

грамотное правление

Это словосочетание можно интерпретировать по-разному, например, оздоровление власти, оптимальное правление.

де-эскалация конфликта

процесс, направленный на снижение напряженности, сокращение масштабов и интенсивности конфликта с целью превращения спорных вопросов.

дипломатия второго уровня

- неофициальная деятельность акторов гражданского общества (НПО, представляющих различные слои гражданского общества) для достижения прогресса.

дипломатия первого уровня

- официальные действия правительства, направленные на урегулирование спора или конфликта на международном уровне.

дипломатия третьего уровня

- деятельность, направленная на трансформацию конфликта и построение мира на низовом уровне.

добросовестные, искренние и честные помыслы

отсутствие намерений обмануть, приверженность к нормам честности. В области разрешения конфликтов этот термин отличается неточностью.

добрые услуги, посредничество

Термин обозначает вмешательство (интервенцию), причем в дружеской форме, нейтральной третьей стороны во взаимоотношения между сторонами.

закон об очищении

применяемый в некоторых странах Восточной Европы. Согласно этому закону, лица, занимавшие высшие посты при коммунистическом режиме, автоматически отстраняются от должностей.

зарождающийся конфликт или латентная стадия конфликта

когда группы, не удовлетворенные своим положением, еще не осознают, что они подвергаются структурному, психическому или культурному насилию.

идущее смягчение (ослабление) конфликта, связанного с применением насилия

- стадия конфликта, которая может (но не обязательно) предшествовать его разрешению. Ситуация, когда одна или все стороны устали от конфликта.

избежание конфликта

В теории игр этот термин обозначает бездейственный выход из конфликта (бездеятельность), отсутствие попыток разрешения конфликта.

избирательный округ

В конфликтологии - группа поддержки, совокупность людей, разделяющих общие интересы в конфликте, которая назначает (и наделяет полномочиями).

карта конфликта

- концептуальное представление конфликта; она включает анализ его причин, характеристику акторов, определение возможностей его прекращения.

комбатант

человек, принимающий активное участие в военных действиях, он может убивать и, в свою очередь, представляет собой цель военного воздействия.

комитет правды

временная внесудебная структура для поиска фактов с целью придать гласности нарушения прав человека и военные преступления в прошлом.

конфликт

(лат. - *confligere* - сталкиваться, сражаться). Существует множество определений понятия конфликт, в которых есть и общее понимание.

культура мира

парадигма ценностей, отношений, норм и практических навыков, поддерживающих мирную жизнь, усиливающих социальную справедливость, права человека.

мир

спокойное состояние безопасности, законности и стабильности. Хотя значение термина, как правило, ассоциируется с ненасильственным разрешением.

мироподдержание, поддержание мира

- вмешательство военной силы третьей стороны для разъединения вооруженных сил конфликтующих сторон и снижения насилия.

миростроительство

- общий термин для обозначения всех видов деятельности, нацеленных на поддержание и упрочение отношений мира и предотвращения рецидивов.

миротворчество

- процесс, нацеленный на политическое прекращение конфликта *de facto* на уровне легитимной власти или лидеров.

миссия по расследованию, установлению фактов

имеющих отношение к спорной (конфликтной) ситуации и представляющая собой важный, если не решающий, аспект.

многоуровневая дипломатия

Термин обозначает совместные действия нескольких акторов в области миротворчества, каждый из которых действует на своем уровне.

ненасилие

система ценностей, идей и практических подходов, отвергающая насилие, демонстрирующая симпатию по отношению к объекту насилия.

нулевой результат

в переговорах, результат, когда не удается достичь какого-либо результата из-за полностью противоположных интересов сторон.

общение (связь) по скрытым, тайным, обходным каналам

Термин используется в сфере переговоров и обозначает общение и передачу информации между посредником (переговорщиком) и властью.

общий интерес, по которому участники спора имеют единое мнение; точки соприкосновения

Определение общих интересов двояко способствует разрешению конфликта: во-первых, это усиливает конструктивное взаимодействие участников конфликта.

ослабленное, обанкротившееся государство

Термин обозначает государство, которое демонстрирует неспособность осуществить свою основную функцию - обеспечивать жизнь и физическую безопасность.

план на случай непредвиденных (дополнительных) обстоятельств

включает подготовку вероятных действий в рамках развития потенциальных сценариев событий.

повышение компетентности, правомочности, наделение полномочиями

- результат мероприятий, направленных на обретение таких знаний и навыков у отдельных граждан, социальных групп, организаций.

подход выигрыш-проигрыш

в переговорах, при котором интересы сторон полностью противоположны и при котором выигрыш одной стороны означает полный проигрыш другой.

посредничество

участие нейтральной третьей стороны для облегчения (фасилитации) разрешения спора между двумя или более сторонами в вооруженном конфликте.

потенциал возможностей, способность отдельных людей или организаций эффективно, рационально и обосновано выполнять свои функции

Этим термином обозначается также совокупность таких ресурсов, как ценности, навыки, система взаимоотношений, материальные средства и т.п.

предотвращение конфликта, кризиса

- (часто - превентивная деятельность), действия, осуществляемые в особенно уязвимых местах, в краткосрочных и среднесрочных временных рамках.

прекращение конфликта

Термином обозначается такая стадия конфликта, когда сильная третья сторона или победившая сторона конфликта навязывает прекращение открытой борьбы.

примирение

- сведение вместе враждующих сторон конфликта, осуществляемое, как правило, третьей стороной с целью поощрения сторон к разрешению спора.

примирение

восстановление отношений между группами или лицами, вступившим в спор друг с другом.

принудительные меры

игнорируют желание, по меньшей мере, одной из сторон конфликта. Принудительные меры приводят к утрате между сторонами конфликта взаимоотношений сотрудничества (кооперации) и лишь подавляют конфликт, а не устраняют его причины.

принуждение

применение силы или угроза применения силы с целью склонить оппонента к определенному характеру поведения.

принуждение к миру

осуществляемое, как правило, третьей стороной, обладающей политической и военной силой, с целью прекращения насилия между сторонами конфликта.

прощение

отказ от чувства обиды и желания реванша, беспристрастное суждение и объективное отношение к тем, кто нанес ущерб или обидел кого-то.

развитие потенциала

- процесс, посредством которого люди, организации, институты и общества наращивают и развивают способности выполнять свои функции, решать проблемы и достигать цели.

разрешение конфликта

Термин используется для обозначения конструктивной и ненасильственной деятельности по разрешению совокупности проблем, лежащих в основе конфликта с учетом и признанием интересов всех сторон, вовлеченных в конфликт, в том числе их идентичностей и человеческих потребностей.

разрешение конфликта

как правило, имеет позитивный результат, от которого выигрывают все стороны конфликта.

раннее предупреждение конфликта

систематический сбор и анализ информации из зон риска с целью предвидеть эскалацию вооруженного конфликта.

рынки насилия

Термин обозначает сферы экономики, в которых обычный товарообмен сочетается с применением насилия для добывания товаров. Рынки насилия возникают в ситуациях вооруженных конфликтов.

склонность, предрасположенность социальных, этнических и др. групп к конфликту

часто связанная с тем, что в обществе резко выражено неравенство между региональными, социальными, этническими и другими группами, перед которыми стоят различные барьеры, не допускающие их к социальной мобильности, распределению ресурсов, власти и т.п.

справедливый мир

состояние, при котором стабильность воспринимается обществом как справедливый, отвечающий интересам всех сторон порядок, основанный на признании фундаментальных прав человека, а не на принципе принуждения и доминирования какой-либо из сторон.

трансформация конфликта

Термин (часто более предпочтительный, чем разрешение конфликтов и управление конфликтами) обозначает действия, направленные на преобразование конфликтной ситуации.

трудноразрешимый конфликт

конфликт, для которого не найдено приемлемое для сторон разрешение. Трудноразрешимый конфликт, как правило, разгорается из-за борьбы за преимущества.

управление конфликтом

Термин обозначает совокупность исследований и практических средств, посредством которых предпринимаются попытки предотвращения или разрешения конфликта.

участие

Термин обобщенно обозначает активное вовлечение населения в процесс развития, включая политическое участие, участие в социальной жизни,

обладание активной ролью в принятии решений, планировании и воплощении планов в жизнь.

фасилитация

процесс оказания помощи группе в выполнении задачи, решении проблемы или достижения соглашения к взаимному удовлетворению участников.

фрустрация

разочарование, неудовлетворенность, отрицательная эмоциональная реакция на вмешательство в процесс достижения цели.

цивилизование конфликта

исключение средств насилия в ходе разрешения конфликта, развитие широкого спектра ненасильственных способов его урегулирования.

экономика мирного времени

антоним - экономика военного времени.

эскалация конфликта

рост напряженности, расширение масштабов и интенсивности противостояния сторон конфликта, ведущий, как правило, к исключению переговоров.

этническая чистка

Термином обозначаются действия, когда этническая группа, обладающая вооруженным контролем над территорией, различными способами стремится насаждать страх среди членов другой этнической группы с целью вынудить их покинуть данную территорию и создать «этнически чистые» анклавные территории из представителей собственной этнической группы.

этнический антрепренер

политический лидер, который использует этнические факторы для расширения социальной базы своей политической поддержки путем мобилизации сил и средств.

этнический конфликт

конфликт, в котором, по меньшей мере, одна из сторон выступает от имени определенной этнической общности.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество часов			
		Аудиторные			Самостоятельная (внеаудиторная) работа студентов
		лекции	практические (семинарские) занятия	управляемая самостоятельная работа студентов	
Психология и педагогика общения		96	102	18	122
1. Социальная и психолого-педагогическая помощь одаренным детям		22	26	6	36
1.1	Понятие детской одаренности в психолого-педагогической теории и практике	2	2	–	2
1.2	Понятие и структурные компоненты общей одаренности обучающихся	–	2	2 (л)	2
1.3	Специальная одаренность обучающихся: понятие, виды и развитие	2	2	–	4
1.4	Взаимодействие наследственности и среды в развитии детской одаренности	–	2	2 (л)	2
1.5	Личностный и возрастной аспекты детской одаренности	2	–	–	2
1.6	Содержание психологической и социально-педагогической работы с одаренными детьми	2	4	–	4
1.7	Особенности организации обучения и воспитания одаренных детей и подростков	4	2	–	4
1.8	Технологии работы с одаренными детьми	2	2	–	4
1.9	Диагностика одаренности: методы, методики, особенности организации	2	2	–	4
1.10	Коррекционная работа с одаренными детьми	2	–	2 (с)	2
1.11	Социальная среда и развитие одаренности	2	4	–	4
1.12	Разработка рекомендаций и памяток по работе с одаренными детьми	2	4	–	2

2. Педагогика и психология детского коллектива		26	18	6	24
2.1	Методологические основы педагогики и психологии детского коллектива	2	–	–	2
2.2	Правовые и нормативные основы педагогики и психологии детского коллектива	2	–	–	2
2.3	Генезис теории детского коллектива в психолого-педагогической теории и практике	2	2	–	2
2.4	Сущностные характеристики детского коллектива	2	2	2 (с)	2
2.5	Формирование детского коллектива	4	2	2 (с)	2
2.6	Эмоциональный потенциал детского коллектива	2	2	–	2
2.7	Социальное развитие и формирование личности в детском коллективе	2	2	2 (с)	2
2.8	Психолого-педагогические аспекты иерархии в детском коллективе	2	2	–	2
2.9	Межличностное взаимодействие в детском коллективе	2	2	–	2
2.10	Профессиональная позиция педагога в управлении жизнью детского коллектива	2	2	–	2
2.11	Педагогическое управление детским коллективом: содержание, методы и средства	2	2	–	2
2.12	Профессиональные и личностные компетенции специалистов СППС учреждения образования в управлении детским коллективом	2	–	–	2
3. Психолого-педагогическая культура родителей		20	22	–	26
3.1	Методологические основы исследования психолого-педагогической культуры родителей	2	2	–	2
3.2	Система и структура психолого-педагогической культуры родителей	2	4	–	4
3.3	Психолого-педагогическая культура детско-родительских отношений	2	2	–	4
3.4	Специфика психолого-педагогической культуры различных видов и категорий семьи	4	2	–	2
3.5	Психолого-педагогическая культура межличностных отношений в семье	2	4	–	2

3.6	Социально-педагогическая профилактика психологического неблагополучия в семье	2	2	–	4
3.7	Семейные традиции в психолого-педагогической культуре родителей	2	2	–	2
3.8	Формирование психолого-педагогической культуры родителей в замещающих семьях	2	2	–	4
3.9	Психолого-педагогическая культура взаимодействия семьи и школы	2	2	–	2
4. Конфликтология в социально-педагогической деятельности		22	24	6	36
4.1	Генезис конфликтологии как науки	2	2	–	2
4.2	Основные научно-практические подходы к изучению и регулированию конфликтов	2	2	–	2
4.3	Конфликт как социальный феномен: структура, динамика, классификация	4	–	2 (с)	6
4.4	Межличностные и межгрупповые конфликты	4	–	2 (с)	4
4.5	Модели поведения личности в конфликтном взаимодействии	2	2	–	4
4.6	Внутриличностные конфликты	2	4		4
4.7	Понятие, специфика, виды конфликтных ситуаций и конфликтов в социально-педагогической деятельности	–	4	2 (л)	2
4.8	Конфликты в условиях школы	2	4		4
4.9	Социально-педагогические технологии прогнозирования и предупреждения конфликтов	2	2	–	6
4.10	Посредничество социального педагога в разрешении конфликтов	2	4	–	2

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Раздел «Социальная и психолого-педагогическая помощь одаренным детям»

Основная литература:

1. Гимпель, Л. П. Формирование творческой личности будущего педагога: учеб.-метод. пособие / Л. П. Гимпель ; М-во образования Респ. Беларусь, Минск. гос. лингвист. ун-т. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. – 277 с.
2. Иванченко, Е. И. Спортивная одаренность и ее диагностика: пособие / Е. И. Иванченко. - М-во спорта и туризма Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т физической культуры. – 4-е изд. – Минск : БГУФК, 2017. – 87 с.
3. Кабуш, В. Т. Сотрудничество и сотворчество субъектов гуманистического воспитательного процесса: учеб.-метод. пособие / В. Т. Кабуш, А. В. Трацевская ; М-во образования Респ. Беларусь, Акад. последиплом. образования. – Минск : АПО, 2016. – 234 с.
4. Лобанов, А. П. Практикум по общей и когнитивной психологии: практикум для студентов учреждений высш. образования, обучающихся по специальности 1-03 04-02 02 Социальная педагогика. Практическая психология / А. П. Лобанов ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2014. – 144 с.
5. Психолого-педагогические основы развития креативности учащихся и студентов / под общ. ред. И. А. Малаховой / М-во культуры Респ. Беларусь, Белорус. гос. ун-т культуры и искусств. – Минск : БГУКИ, 2015. – 310 с.

Дополнительная литература:

1. Богоявленская, Д. Б. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы / Д. Б. Богоявленская, М. Е. Богоявленская. – М. : МИОО, 2005. – 176 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2013. – 448 с.
3. Психология одаренности. От теории к практике / под ред. Д. В. Ушакова. – М. : ИПРАН, 2011. – 250 с.
4. Ридецкая, О. Г. Психология одаренности: учебно-практ. пособие / О. Г. Ридецкая. – М. : ЕАОИ, 2010. – 374 с.
5. Савенков, А. И. Психология детской одаренности: учебник для бакалавриата и магистратуры / А. И. Савенков. – М. : Генезис, 2010. – 448 с.

Раздел «Конфликтология в социально-педагогической деятельности»

Основная литература

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : [теория и практика] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 6-е изд., испр. и доп. – СПб. : Питер, 2016. – 525 с.
2. Бабосов, Е. М. Конфликтология: учебное пособие для вузов / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 323 с.
3. Куровская, С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности : учеб. пособие / С. Н. Куровская. – Минск : Издательство Гревцова, 2012. – 333 с.

Дополнительная литература

1. Азарнова, А. Н. Медиация : искусство примирять. Технология посредничества в урегулировании конфликтов / А. Н. Азарнова. – М. : Инфотропик медиа, 2015. – 288 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2013. – 304 с.
3. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология: учеб. для вузов / Е. И. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М. : Инфра-М, 2008. – 274 с.
4. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2009. – 538 с.
5. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В.Гришина. – СПб.: Питер, 2009. – 189 с.
6. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.
7. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 586 с.
8. Платонов, Ю. П. Психология конфликтного поведения / Ю. П. Платонов. – СПб. : Речь, 2009. – 544 с.
9. Смирнова, Ю. С. Конфликтология : курс лекций / Ю. С. Смирнова. – Минск: РИВШ, 2011. – 112 с.
10. Социальная конфликтология : учеб. пособие для студ. вузов / под ред. А. В. Морозова. – М.: Академия, 2012. – 331 с.