МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

Исторический факультет

Курсовая работа

Основные психологические формы поведения личности в конфликте

Выполнила: студентка III курса,

Изгарская Ксения

Самара 2013 год

Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретические основы конфликта

.1 Конфликт и его виды

.2 Условия и причины возникновения конфликта

Глава 2. Формы поведения личности в конфликте

.1 Психологические особенности поведения личности в конфликте

.2 Методические рекомендации по предотвращению и конструктивному разрешению конфликтной ситуации

Заключение

Список литературы

Введение

Ежедневно человек находится в контакте с другими людьми. Вместе учатся, работают, общаются, строят планы, ставят цели и задачи. Но зачастую цели и взгляды не сходятся со взглядами других людей. Как правило, такое столкновение приводит к конфликтным ситуациям. Что такое конфликт? У большинства это слово вызывает малоприятные ассоциации.

Люди, затевающие конфликт или попадающие в него, обычно стремятся поскорее завершить его наилучшим для себя образом. Мало, кто заинтересован в конфликте самом по себе. Каждый решает этот вопрос, исходя из своих представлений о конкретной конфликтной ситуации и ее действующих лицах, о своих целях и целях своих оппонентов, о том, что можно и надо делать, а чего делать нельзя. Иногда нам удаётся избежать затруднительных положений, но, зачастую, мы начинаем отстаивать свои принципы, идеи, и тогда наше общение с противоположной стороной заходит в тупик. Это приносит большой дискомфорт и не понятно к чему приведёт такое общение.

Противоречия, конфликты, кризисы, переживаемые человеком, являются источником развития личности. Не меньшую роль они играют и в социальной жизни человека, как в его внутриличностном отношении, так и в межгрупповом взаимодействии. Таким образом, проблема конфликта проходит через разные области психологического знания. Человек в конфликте чувствует внутреннее напряжение и давление извне. Такое состояние часто выливается в агрессию, но надо помнить, что такое состояние испытывают обе стороны. Человечество за свою историю накопило огромный опыт, как в завязывания, так и в разрешении самых разнообразных конфликтов - от детских ссор до мировых войн. Изучение и обобщение этого опыта привело в XX веке к формированию особой области знаний о конфликтах и способах их урегулирования - конфликтологии.

Как же человек должен правильно реагировать в конфликте, что бы этот сложный вопрос оказался менее болезненным для личности и отношений с окружающими и не отложился на потом, вызвав столкновения вновь? В данной работе мы выделим основные формы поведения личности в конфликте и попытаемся дать методические рекомендации по предотвращению и конструктивному разрешению конфликтной ситуации.

Проблема исследования: особенности поведения личности в конфликте.

Актуальность проблемы: конфликты между людьми происходят ежедневно, но не каждый человек может правильно разрешить эту ситуацию. Педагогическая профессия всегда предполагает работу в коллективе. Хороший педагог должен уметь конструктивно разрешить возникшие конфликты, как между учащимися, так и помочь решить внутриличностные противоречия. В данной работе мы разберём основные формы поведения личности в конфликте и методы по предотвращению и конструктивному разрешению конфликтной ситуации.

Объект исследования: личность в конфликтной ситуации.

Предмет исследования: различные формы поведения личности в конфликтной ситуации.

Цель: выявить основные психологические формы поведения личности в конфликте и дать методические рекомендации по предотвращению и конструктивному разрешению конфликтной ситуации.

Гипотеза исследования: формы поведения личности в конфликтной ситуации будут более понятны, если мы дадим определение понятию «конфликт»; отметим виды конфликта, условия и причины его возникновения. Определение психологических особенностей поведения личности в конфликте позволит дать нужные рекомендации по его конструктивному разрешению.

Задачи исследования:

1) дать определение понятию конфликт;

2) определить виды конфликта;

) выделить факторы и причины возникновения конфликта;

) описать психологические особенности поведения личности в конфликте;

) дать методические рекомендации по предотвращению и конструктивному разрешению конфликтной ситуации.

Теоретическая и практическая значимость: знание основных психологических факторов поведения личности в конфликте поможет избежать деструктивного завершения конфликта.

Методы исследования: изучение понятийно-терминологической базы, изучение и обобщение массового педагогического опыта, тестирование, обобщение независимых характеристик, анализ литературы.

Библиография: в работах Р.С. Немова и Р.В. Куприянова даны точные определения понятия «конфликт», как внутриличностный, так и межличностный. Оба автора делают акцент на эмоциональном напряжении, в которое попадает конфликтующая личность.

В работе «Психология конфликта» доктор психологических наук Н.В. Гришина ссылается на ведущих конфликтологов России А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова. Они дают точные, обоснованные понятия трёх основных видов конфликта.

О.В. Аллахвердова и А.В. Дмитриева обращают внимание как на существование объективных, так и субъективных факторов, влияющих на возникновение конфликтной ситуации.

Также, в данной работе использовалась теория 5-ти стилей поведения К. Томаса и составленный им же тест описания поведения. Тест адаптирован Н.В. Гришиной и используется для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

Т.А. Шишковец даёт точные рекомендации по конструктивному разрешению конфликта, возникшего между учителем и учащимися.

Данная курсовая работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых содержит два параграфа, заключения и списка литературы.

Глава 1. Теоретические основы конфликта

.1 Конфликт и его виды

В логике исследования необходимо рассмотреть сущность понятия «конфликт». В психологическом словаре под понятием «конфликт» понимается актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов и даже столкновения самих оппонентов. Немов Р.С. в своём психологическом словаре даёт понятие сразу двух разновидностей конфликта. По нему конфликт внутриличностный - это состояние неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанное с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений, потребностей, порождающих аффекты и стрессы. И конфликт межличностный, как трудноразрешимое противоречие, возникающее между людьми и вызванное несовместимостью их взглядов, интересов, целей, потребностей. В своей монографии Куприянов Р.В. оговаривает определение американского социолога Л. Козера. Он определяет межличностный конфликт как «борьбу, возникшую из-за дефицита власти, статуса или средств, необходимых для удовлетворения ценностей и притязаний, и предполагающую нейтрализацию, ущемление или уничтожение целей соперников». И так же Куприянов приводит в пример определение американского исследователя Дж. Древера, который считает, что конфликт «есть столкновение между несовместимыми импульсами или желаниями, производящее, как правило, эмоциональное напряжение…».

Таким образом, на основе изученных определений, под понятием «конфликт» будем понимать противоречие, возникающее во внутреннем мире человека или между людьми в момент столкновения взглядов и интересов, вызывающее эмоциональное напряжение.

Далее, чтобы определить, какие формы поведения личности в конфликте могут быть, выясним основные виды возможных конфликтов. В своей книге «Психология конфликтов» Гришина Н.В. выделяет три основных вида конфликта, предлагаемые авторами единственного отечественного междисциплинарного обзора по данной проблеме Анцуповым А.Я. и Шипиловым А.И.:

) внутриличностный конфликт;

2) социальный конфликт: - межличностный; - между малыми, средними, большими социальными группами; - международный;

) зооконфликт.

Внутриличностный конфликт один из самых сложных психологических конфликтов, который зарождается во внутреннем мире человека. Трудно представить человека, который бы ни разу в жизни не переживал внутриличностного конфликта. Более того, с такими конфликтами в своей жизни человеку приходится сталкиваться постоянно. Конструктивный внутриличностный конфликт является неотъемлемым элементом развития его психики. Деструктивный внутриличностный конфликт приводит к достаточно серьезным последствиям, от тяжелых переживаний вызывающих стрессы, до крайней формы его разрешения - суицида. Следует подчеркнуть, что внутренняя конфликтная ситуация постоянно присутствует в каждом из нас и этого не следует бояться. Для психически здоровой личности внутренняя конфликтная ситуация на «фоновом» уровне вполне естественное состояние психики. Лобан Н.А. определил внутриличностный конфликт как «острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения».

Внутренний конфликт - сложное явление, трудно поддающееся классификации. Более полная классификация внутриличностных конфликтов содержится в работе А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова, которые предложили взять за основу классификации ценностно-мотивационную сферу личности. В зависимости от того, какие стороны внутреннего мира личности вступают в конфликт, они выделяют следующие основные его виды:

. Мотивационный конфликт. Это конфликты между бессознательными стремлениями, между стремлениями к обладанию и безопасности, между двумя положительными тенденциями.

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

. Конфликт нереализованного желания, или комплекса неполноценности. Это конфликт между желаниями личности и действительностью, которая блокирует их удовлетворение. Иногда его трактуют как конфликт между «хочу быть таким, как они» и невозможностью это желание реализовать. Он может возникнуть в результате физической невозможности человека осуществить это стремление. Например, из-за неудовлетворенности своей внешностью или физическими данными.

. 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).

. Адаптационный конфликт. Этот конфликт имеет два смысла. В широком смысле он понимается как возникающий на основе нарушения равновесия между субъектом и окружающей средой, в узком смысле - как возникающий при нарушении процесса социальной или профессиональной адаптации. Это конфликт между требованиями, которые предъявляет к личности действительность, и возможностями самого человека (профессиональными, физическими, психическими).

. Конфликт неадекватной самооценки возникает из-за расхождения между претензиями личности и оценкой своих возможностей. Результатом этого является повышенная тревожность, эмоциональное напряжение и срывы.

Природа конфликтов обусловлена наличием в обществе объективных и субъективных противоречий, которые пронизывают экономику, политику и культуру. Одновременное обострение всех противоречий создаёт кризис общества, нарушение механизма стабилизации системы. Проявлением кризиса общества является рост социальной напряжённости, столкновение классов, наций, народных масс с государством. Социальный конфликт может быть определен как «предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении различных социальных общностей - классов, наций, государств, социальных групп, социальных институтов и т. п., обусловленном противоположностью или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития».

Большого внимания на определении зооконфликта заострять не будем, потому что к нашей теме он не относится. Скажем только, что зооконфликт - это один из типов конфликтов (наряду с конфликтами у человека), сущностью которого является то, что он происходит между животными.

Таким образом, можно сделать вывод, что конфликт - понятие многогранное и многофакторное. Причин конфликта может быть множество, как и его видов.

1.2 Условия и причины возникновения конфликта

Для конструктивного разрешения конфликта очень важно определить условия и причины, которые привели к его возникновению. Возникновение конфликта представляет собою следствие действия комплекса соответствующих причин. Конфликт возникает при наличии конфликтной ситуации, вне связи с которой нельзя понять данный процесс. Образование конфликта происходит в определенном социальном времени и пространстве. Они составляют неотъемлемые условия проявления действия причины конфликта. Конфликтная ситуация - первоначальный, предконфликтный этап. В ее составе есть совокупность объективных и субъективных условий, при которых реально возможно противоборство. Показателем, а точнее, выражением конфликтной ситуации является состояние напряженности во взаимоотношениях определенных субъектов. Социальная напряженность есть особое состояние общественного сознания и взаимодействия субъектов, специфическая ситуация восприятия и оценки действительности. Напряженность представляет собою обобщающий признак конфликтной ситуации. Такая ситуация характеризуется наличием глубокой неудовлетворенности людей сложившемся положением в обществе или в отдельной сфере общества. Напряженность сопровождается ростом недоверия к господствующим ценностям, проявлением деструктивных действий неорганизованных групп людей, возникающих в связи с какими-либо событиями. Напряженность свидетельствует об определенном уровне осознаний субъектами назревшего противоречия или противоречий и потребности их разрешения, понимания несоответствия сложившегося положения их интересам.

Следует различать объективные и субъективные факторы, действие которых толкает людей в конфликт. Объективные факторы - это реально существующие в действительности обстоятельства. Они связаны, главным образом, с условиями бытия, а также с некоторыми существенными социально-психологическими особенностями личности или социальной группы, реально имеющимися в данное время и не поддающимися изменению за короткий срок. К условиям бытия, порождающим конфликты, относятся, например, социальное неравенство, классовые противоречия в обществе, конкурентные отношения на рынке. Конфликты внутри организаций и между организациями часто вызываются такими условиями, как ограниченность ресурсов, недостаточно четкое распределение ответственности, обязанностей и полномочий, плохие коммуникации, что ведет к дефициту, утрате и искажению информации, несогласованности действий. Объективными факторами, связанными с особенностями личности или социальной группы, являются, например, образование, уровень квалификации, интеллектуальное развитие, диапазон способностей и возможностей личности, ее глубинные, стержневые потребности и установки. Различия в этих качествах нередко ведут к взаимному непониманию и распаду контактов, а несоответствие этих качеств требованиям дела - одна из наиболее типичных причин служебных, и не только служебных конфликтов.

Субъективные факторы представляют собою стимулы к конфликтным действиям, обусловленные иллюзорными, кажущимися обстоятельствами. Люди искаженно воспринимают ситуацию, в которой они находятся, и в их воображении реальные обстоятельства принимают несвойственный им в действительности характер или рисуются такие обстоятельства, которых в данной ситуации на самом деле вообще нет. Иллюзорные представления об обстоятельствах возбуждают страсти и стимулируют конфликтные действия в не меньшей мере, чем реальные обстоятельства. Иллюзии становятся причинами, генерирующими конфликт, и стимулами, поддерживающими и усиливающими его. Но и объективные, и субъективные факторы выступают как причины и стимулы, побуждающие людей вступать в конфликты.

При кратком рассмотрении характера взаимосвязей между объективными и субъективными причинами конфликтов можно отметить следующее:

Во-первых, жёсткое разделение объективных и субъективных причин конфликтов, а тем более их противопоставление, по-видимому, неправомерно.

Предположим, человек начал конфликт из-за собственной повышенной агрессивности, казалось бы, по чисто субъективной причине. Однако не исключено, что одной из главных причин повышенной агрессивности человека является повышенная агрессивность социально-экономической среды, в которой он родился, вырос и живёт. Таким образом, в основе чисто субъективной причины конфликта может, в конечном счете, лежать фактор, от человека малозависящий, т.е. объективный фактор.

Во-вторых, нет ни одного конфликта, который в той или иной степени не был бы обусловлен помимо субъективных и объективными причинами. В то же время трудно найти предконфликтную ситуацию, возникшую в силу объективных обстоятельств, которую нельзя было бы разрешить неконфликтным способом. В любом межличностном конфликте всегда ту или иную роль играет субъективный фактор. Если человек субъективно не примет решение о начале конфликтного противодействия, конфликта не будет. Поэтому практически у любого конфликта существует комплекс объективно-субъективных причин.

Существует великое множество объективных причин, вызывающих конфликты. Они настолько разнообразны, что пока не поддаются строгой классификации. К числу наиболее часто встречающихся можно отнести следующие:

. Естественное столкновение значимых материальных и духовных интересов людей в процессе их жизнедеятельности. Люди, работающие в одном коллективе, как правило, тесно взаимодействуют, совместно решая многочисленные задачи. В процессе постоянного взаимодействия интересы людей могут время от времени сталкиваться. Это столкновение интересов создаёт объективную основу для возможных конфликтных ситуаций.

. Слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения социальных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия людей. Например, если начальник оскорбил подчинённого, то последний часто вынужден для защиты достоинства прибегать к конфликтному поведению. Подчинённый, конечно, имеет право обжаловать неправильное, по его мнению, действие начальника. Но в большинстве предконфликтных ситуаций такого рода они предпочитают либо уступить, либо пойти на конфликт.

. Недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ. То, что мы живём в обществе возможных дефицитов, заметно сказывается на количестве и качестве конфликтов между ними. Основным дефицитом сегодня стали деньги. Распределение жилья, премий, других материальных и духовных ресурсов является объективно конфликтным процессом.

. Образ жизни многих россиян. Это объективная причина части межличностных конфликтов, связанных с материально - бытовой неустроенностью, недостаточностью финансовых средств для удовлетворения подчас элементарных потребностей семьи, деятельностью, в которой человек не всегда может самореализоваться. Очевидно, что бедный, не устроенный, не реализовавший свой потенциал человек более конфликтен по сравнению с человеком, у которого все перечисленные проблемы успешно решены.

Кроме названных, существует ещё бесконечный ряд объективных причин, влияние которых на конфликтность человека пока не изучено. К ним можно отнести заметные отклонения от экологических нормативов в среде обитания людей, в характеристиках электромагнитных полей, вызванные солнечной активностью или техническими устройствами, различные стрессовые ситуации, в которые попадает человек.

Таким образом, можно сделать вывод, что человек с конфликтными ситуациями сталкивается буквально во всех сферах своей жизни. Главное - конструктивно разрешить возникшие противоречия.

Актуальность данной главы заключается в том, что человек ежедневно находится во взаимодействии с окружающим его миром. Нередко, отстаивая свои собственные интересы, он сталкивается с оппозицией. Так рождается конфликт. В данной главе даётся чёткое определение понятия «конфликт», каких видов он бывает, и при каких условиях возникает.

Основным понятием данной главы является понятие «конфликт», под которым мы понимаем противоречие, возникающее во внутреннем мире человека или между людьми в момент столкновения взглядов и интересов, вызывающее эмоциональное напряжение. Как уже было описано выше, конфликт может быть вызван объективными и субъективными факторами. Объективные факторы - это реально существующие в действительности обстоятельства. Субъективные факторы представляют собою стимулы к конфликтным действиям, обусловленные иллюзорными, кажущимися обстоятельствами.

конфликт психологический поведение личность

Глава 2. Формы поведения личности в конфликте

.1 Психологические особенности поведения личности в конфликте

Когда человек попадает в неприятную для него конфликтную ситуацию, он старается ликвидировать появившуюся внутреннюю дисгармонию. Это касается как внутриличностных, так и межличностных конфликтов. Но не каждый способен адекватно справиться с напором противоположной стороны. Человек в конфликтной ситуации может вести себя абсолютно по-разному. Существуют пять основных стратегий поведения в конфликте. В основу их положена система, называемая методом Томаса-Килмена. Метод был разработан в 1972 году. Система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта. Стиль поведения в конкретном конфликте определяется той мерой, в которой член коллектива хочет удовлетворить собственные интересы (действуя активно или пассивно) - напористость и интересы другой стороны (действуя совместно или индивидуально) - кооперация. Для описания типов поведения людей в конфликтной ситуации К. Томас предложил использовать двухмерную модель регулирования конфликта, основные измерения которой составляют два независимых параметра:

) степень реализации собственных интересов, достижения своих целей;

) уровень кооперативности, учет интересов другой стороны.

Рассмотрим подробнее эти 5 стилей поведения:

Соревнование (конкуренция) - стремление добиться своих интересов в ущерб другому. Такая стратегия обязательно предполагает выигравшего и проигравшего. Человек, использующий эту стратегию, - весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путем. Такой участник конфликта не заинтересован в сотрудничестве с другими, способен на волевые решения. Тот, кто прибегает к этой стратегии, для достижения цели использует свои волевые качества, и если его воля достаточно хорошо развита, то ему это удается. Соперничество может быть эффективен, если использующий его обладает определенной властью. В ситуации, когда человек не обладает достаточной властью и соответствующим статусом для ее внедрения, стиль соревнования, используемый в конфликтах, обращается в явную «конфликтную привычку», вызывает отчуждение и нежелание продолжать общение и даже деловые взаимоотношения. При конкурентном стиле союзники завоёвываются только тогда, когда используемый ими стиль поведения приносит желаемый, положительный результат - победу.

Приспособление - принесение в жертву собственных интересов ради другого. Стратегия сглаживания противоречий, в основном поступаясь своими интересами. Человек не пытается отстаивать свои собственные интересы и соглашаться делать то, чего не хочет другой участник.

Компромисс - стратегия урегулирования разногласий, конфронтации через взаимные уступки. В данном случае ни одна из сторон не будет придерживаться решения, которое её не удовлетворяет. Если компромисс был достигнут без тщательного анализа других возможных вариантов решения, он может быть далеко не оптимальным выходом из конфликта.

Избегание - отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей. Эта стратегия и соответствующий ей стиль поведения в конфликтах реализуется тогда, когда человек не отстаивает свои права, не сотрудничает ни с кем для выработки решения проблемы или же просто уклоняется от разрешения конфликта. Избегая конфликта или уходя из него, возможно, человек опасается конфронтации. Уходя от реального разрешения конфликта, он лишает себя возможности принять участие в дальнейшем развитии ситуации, но такое поведение может привести к росту проблемы. При этом выделяют наиболее типичные формы ухода:

молчание;

демонстративное удаление;

затаённый гнев;

депрессия;

игнорирование обидчика;

переход на чисто деловые отношения;

индифферентное отношение;

полной отказ от отношений.

Часто стиль избегания считается «бегством» от проблем и от ответственности, а не эффективным выходом из конфликта.

Сотрудничество - наиболее продуктивная стратегия и стиль поведения в конфликтах, приводящие чаще всего к разрешению и продуктивному выходу из конфликта со взаимным удовлетворением интересов участников. Однако стиль сотрудничества сложен для реализации, требует много времени и специальной подготовки использующих его людей. При данной стратегии удовлетворение интересов всех участников конфликта или конфликтной ситуации приводит к исчезновению предмета конфликта и соответственно, риск возникновения его последствий сводится к минимуму.

Многие специалисты выделяют также стратегию подавления, предполагающую тенденцию подавить конфликт с целью поддержания отношений любой ценой. В одних ситуациях, когда конфронтация по поводу незначительных разногласий приводит к чрезмерному стрессу во взаимоотношениях и может разрушить деловые отношения, мир в семье, когда оппонент ещё не готов выслушать и понять, - стратегия подавления конфликта является разумной. Конфликты иногда сами разрешаются, «перегорают» только за счёт того, что продолжают поддерживаться дружеские либо деловые отношения. Подавление серьёзных и значимых конфликтов, требующих обсуждения и разрешения, означает, что не затрагиваются главные спорные вопросы. Если человек делает вид, будто ничего не произошло, мирится с происходящим, чтобы не нарушать покой, подавляет все негативные эмоции, молчит - он применяет различные формы подавления, авторитарности и, как следствие, манипулирования для достижения нужного результата.

Выбор собственных, продуктивных для каждого человека индивидуальных стратегий и стиля поведения в конфликте, а также намерение в соответствии с выбранным стилем поведения набора тактик воздействия зависит:

от личностных свойств конфликтующей стороны и свойственного ей стиля поведения;

от стиля поведения участников, вовлечённых в конфликт;

от природы самого конфликта, его вида;

от значимости конфликта для его участников.

В рамках данной курсовой работы было проведено исследование среди студентов ПГСГА I курса исторического факультета. В данном исследовании мы выявили в процентном соотношении, какой стиль поведения в конфликте наиболее популярен на I курсе. Исследование проводилось с помощью теста Томсона среди 20 студентов. По его результатам мы можем сделать вывод, что 55% опрошенных в конфликтных ситуациях стремятся к совместному решению проблемы, которое позволило бы получить выгоду обеим сторонам; 17% соревнуются, стремясь отстоять свои интересы. Еще 17% решают конфликт путем компромисса. Остальные проценты приходятся на тех, кто предпочитает приспосабливаться или избегать спорных ситуаций. (Приложение 1).

Таким образом, можно сделать вывод, что человек в конфликтной ситуации может действовать совершенно по-разному. Всё зависит от того стиля поведения, которого он придерживается, испытывая противостояние с противоположной стороны. Как уже было выяснено, основных стилей поведения мы выделяет 5 (по К. Томасу). И, конечно, выбор стилей и стратегий зависит от личностных свойств, от природы конфликта и от значимости конфликта для его участников.

.2 Методические рекомендации по предотвращению и конструктивному разрешению конфликтной ситуации

Психологическая защита - это механизм, который срабатывает в сознании человека для того, чтобы защитить его от неблагоприятного воздействия. Он находится в активном действии ежедневно. Человек развивает в себе способность психологически защищаться от факторов, которые могут провоцировать внутренние конфликты, в процессе своего развития, то есть, с появлением на свет. Примечательно, что с приобретением жизненного социального опыта человек совершенствует свой психический защитный механизм.

Общаясь, взаимодействуя, люди, так или иначе, влияют друг на друга. И все виды взаимодействия чреваты конфликтами. Управление конфликтом предполагает не только регулирование уже возникшего противостояния, но и создание условий для его предупреждения. Причем наибольшую значимость из двух указанных задач управления имеет профилактика. Именно хорошо поставленная работа по предупреждению конфликтов обеспечивает сокращение их числа и исключение возможности возникновения деструктивных конфликтных ситуаций. Вся деятельность по предупреждению конфликтов представляет собой одно из конкретных выражений человеческой способности обобщать имеющиеся теоретические и эмпирические данные и на этой основе предсказывать, прогнозировать будущее, распространяя, таким образом, область познанного на еще непознанное.

Ключ состоит в том, чтобы взглянуть на конфликт, как на задачу, которая должна быть решена: в первую очередь определить причину конфликта, а затем - применить соответствующую технику решения конфликтных проблем. Каждый человек способен действовать решительно для преодоления конфликтов. В то же время, он может прибегнуть к помощи постороннего советчика или консультанта для оценивания ситуации и поиска путей разрешения конфликта. Преимущество постороннего человека состоит в том, что он не участвует в конфликтной ситуации. Он не скован эмоциями, которые могут быть препятствием на пути к разрешению конфликта. Посторонний наблюдатель может бесстрастно оценить динамику развития конфликтной ситуации и предложить соответствующий способ решения проблемы, который окажется действенным. Методы контроля конфликтной ситуации являются инструментами, овладеть которыми может каждый. Они помогут решить проблему практически любого типа: внутренний конфликт или конфликт с окружающими людьми. Необходимо рассмотреть причины конфликта и заострить внимание на источнике напряжения. Таким образом, вы сможете прийти к соответствующему решению. Например, некоторые конфликты вызваны обстоятельствами; некоторые связаны с особенностями вовлеченных в них людей; другие могут быть обусловлены повторяющейся формой поведения или отношения, которая может лечь в основу конфликтной ситуации.

Рассмотрим действия некоторых механизмов, которые защищают нашу психику в критический период:

. Отвержение. Этот механизм возникает одним из первых в сознании человека. Действие этого механизма заключается в игнорировании негативных влияний. Попадая в раздражающую ситуацию, человек защищается путем абстрагирования от неприятных обстоятельств, он не проявляет негативных эмоций, которые мог бы проявить, и, таким образом, защищает себя от возникновения внутриличностного конфликта.

. Проекция. Используя этот механизм защиты психики, человек проецирует самые отрицательные качества на источник, от которого исходит угроза. Таким образом, сам человек отстраняется от этого источника и уберегает себя от его негативного воздействия. Возникает механизм проекции также рано, как и выше названный механизм отвержения. Главная цель механизма - сдерживание чувств отрицательного характера в условиях, когда личность не может решить трудную ситуацию своими силами. Другими словами, человек просто обвиняет в своих слабостях фактор, от которого исходит опасность: «это не я слаб, это обстоятельства слишком сложны и агрессивны».

. Регрессия. Проявляется этот механизм в плаче, крике, капризах. Ведя себя подобным образом, личность регрессирует до поведения ребенка, а значит, она становится более слабой и уязвимой. Этот механизм мы осваивает уже в раннем детстве и, как ни странно, периодически, некоторые чаще, а некоторые реже, используем в преодолении конфликтных и кризисных ситуаций.

. Замещение. Не ощущая в себе силы выразить свое недовольство и накопившуюся агрессию в адрес того, кто стал причиной конфликтной ситуации, человек сбрасывает все раздражение на более слабую личность, компенсируя, таким образом, свою потребность в ответной на обиду реакции. Но всё-таки лучше вымещать свою агрессию на неодушевлённые объекты. В таких случаях самое время заняться спортом!

. Подавление восприятия. Этот механизм действует так: неприятные моменты, которые человеку пришлось пережить, источник угрозы и обстоятельства случившегося он просто забывает. Так достигается устранение ощущения тревоги, напряжения и страха.

. Изоляция. Механизм подобный к механизму подавления воспоминаний, но отличается тем, что личность теряет лишь память о тех неприятных чувствах и эмоциях, которые пережила вследствие взаимодействия с определенным объектом, но помнит сам объект и сложившиеся обстоятельства.

. Интроекция. Это очень специфический механизм. Его действие заключается в том, что человек, испытывая тревогу или даже страх перед другим человеком, точнее перед определенной способность, склонностью или чертой характера оппонента, перенимает этот признак у него, чтобы застраховать себя от негативного влияния. Например, когда человек опасается острой и категоричной критики своей работы с уст коллег, он автоматически начинает критиковать их самих, предупреждая этим психологическое нападение на себя.

. Интеллектуализация. Подход к проблеме с точки зрения анализа и осмысления ситуации. Механизм действует так: прежде, чем стать заложником ситуации, человек обдумывает все возможные варианты ее протекания, планирует пути решения проблем или, возможно, складывает список позитивных и негативных сторон явления, ищет выгоду из сложившейся ситуации. У каждого человека этот механизм действует по-своему. Интенсивность его работы зависит от интеллектуальных способностей человека, его сообразительности, креативности, оригинальности мышления и прочих факторов.

. Сведение к нулю. Способ, который заключается в глубоком самоконтроле: пережив волнение из-за какой-то мысли отрицательного характера, человек в следующий момент аннулирует в своем воображении ту мысль, чтобы она не беспокоила.

. Сублимация. Механизм замены отрицательных желаний личности на желание положительного характера. Так, например, если человек, хочет выплеснуть свою агрессию на окружающих, но понимает, что это грубо и не справедливо по отношению к ним, он сублимирует агрессию и направляет свою энергию в иное русло, скажем, на физический труд.

. Рациональный подход. Механизм рационализации разрабатывается с опытом, когда человек познает разные варианты завершения конфликтных ситуаций. Научившись делать выводы о правильных и неправильных поступках, личность начинает предотвращать конфликты, как внутриличностные, так и социальные, путем рационального подхода к ситуации: «Зачем ссориться, если можно найти вот такой выход…».

Так как внутриличностный и межличностный конфликт различны по своей природе, то и рекомендации по их конструктивному разрешению будут разными. Чтобы успешно разрешить внутриличностный конфликт, используйте следующие рекомендации:

. Познай самого себя. Действительно, чтобы не очутиться в ситуации внутриличностного конфликта, нужно прежде всего осознать «Кто Я?», «Зачем пришел в этот мир?», «В чем смысл моей жизни?» и т.п. То есть необходимо, прежде всего, создать правильный «Я - образ», и только в этом случае личность будет четко осознавать, какие ценности для нее являются главными, смыслообразующими жизненными ценностями, а какие - второстепенными.

. Адекватно оценивайте себя. Без адекватной самооценки нельзя познать самого себя и избежать внутриличностных конфликтов. Но не только заниженная, но и завышенная оценки своих способностей и возможностей препятствуют установлению гармонических отношений с окружающими и тем самым способствуют возникновению внутриличностных конфликтов.

. Сформулируйте смыслообразующие жизненные ценности. После того как вы адекватно оценили себя, попытайтесь сформулировать и взять на вооружение основополагающие жизненные ценности.

. Используйте свой жизненный опыт. Важный способ профилактики внутриличностных конфликтов - формирование стабильного внутреннего мира и характера человека. Для этого следует постоянно обращаться к своему жизненному опыту и соотносить его с опытом других и социальной реальностью.

. Будьте оптимистом, ориентируйтесь на успех. Анализируя свой жизненный опыт и делая выводы на будущее, ориентируйтесь на успех. Если вас постоянно будет сопровождать чувство страха потерпеть неудачу, то вообще не следует начинать никакое дело. В этом случае вы обречены на неудачу и на внутриличностный конфликт с самого начала, а точнее, даже не начав еще деятельности.

. Будьте принципиальны. Не отказывайтесь с легким сердцем от всего второстепенного - «пустяков», «мелочей» и т.д. Иногда это приходится делать во имя более значимой цели или задачи. Но если человек поступает так постоянно, это приводит к беспринципности, разрушению внутренней стабильности.

Будьте уверенны в себе. Человек, неуверенный в своих силах, в то же время всегда чувствует себя неспокойно. Рано или поздно он столкнется с внутриличностным конфликтом, ибо неуверенность порождает сомнение, которое соседствует со страхом.

. Соблюдайте этические нормы и правила общения. Это поможет вам избежать множества конфликтов как в отношениях с другими людьми, так и внутриличностных. Стремитесь к нравственному самовоспитанию и самоутверждению.

Для разрешения межличностных конфликтных ситуаций существуют свои рекомендации. Но так как в эти конфликты могут вступать люди из разных социальных групп и с разными интересами, то в рамках нашей педагогической профессии, дадим рекомендации по разрешению конфликта учителем между учащимися. Каждый учитель в процессе осуществления своей деятельности постоянно оказывается вовлеченным в бесконечную цепь непрерывно меняющихся педагогических ситуаций, от успешного разрешения которых зависит эффективность всего его труда. Значительное психическое напряжение, которое испытывает в особенности начинающий учитель в ходе выполнения своих функций, объясняется в первую очередь необходимостью мобилизации внутренних сил для разрешения часто возникающих конфликтных ситуаций. Очень важно найти ту технологию, которая позволит творчески разрешать различные педагогические ситуации, независимо от их вида и степени сложности. В технике, а затем и во многих областях науки уже несколько десятилетий используются эвристические методы решения. Назовём некоторые из них:

. «Мозговой штурм» - прием коллективного генерирования идей. Он может быть применён к разрешению педагогических конфликтов, обсуждение и анализ которых проводится в школе группой учителей, учащихся, их родителей и других участников конфликта.

2. Метод эвристических вопросов. Он может быть предложен как для разрешения педагогических конфликтов, так и самому педагогу, проводящему внутренний диалог с самим собой по проблеме решения возникших перед ним педагогических задач. Эвристический вопрос должен стимулировать мысль, но не подсказывать идею решения, в нем должна содержаться минимальная информация. При постановке вопросов необходимо постепенно снижать уровень проблемности; а вопросы должны быть логически взаимосвязаны, интересно поставлены, стимулировать как логические, так и интуитивные процедуры мышления, давать новый, неожиданный взгляд на проблему, выделять этапы её решения.

. Метод инверсии. Данный метод ориентирован на поиск решения творческой задачи в новых неожиданных направлениях, чаще всего противоположных традиционным взглядам и убеждениям. При разрешении этим методом конфликта необходимо использовать такие противоположные процедуры мышления, как анализ и синтез, логическое и интуитивное, конкретное и абстрактное. Этот метод позволяет развивать диалектику мышления, находить нестандартный выход из «безвыходной» ситуации.

. Метод эмпатии. В педагогической практике это означает, что педагог отождествляет себя с личностью конкретного ученика. Эта мысленная идентификация с учащимися позволяет педагогу лучше осознать их цели, интересы, стремления в конкретной ситуации.

. Синектика. Здесь включен мозговой штурм, сходные задачи, эмпатия, образное описание сути задачи, возможные решения задачи. Данный метод рассчитан на коллективное применение в группе. Нужно дать краткий анализ каждой выдвинутой идеи; целесообразно сгруппировать эти идеи; критически проанализировать и отобрать наиболее подходящую.

Применение эвристических методов для разрешения педагогических конфликтов развивает педагогическую интуицию и позволяет разрешить конфликты, возникающие в учебно-познавательной деятельности учащихся.

Учитель должен помнить, что в современном обществе практически любая деятельность в детской среде строиться на основе состязания. Здесь всегда выявляются победители или побеждённые. В школе как модели общества также широко распространены различного рода состязания среди учащихся. Поэтому при решении любых спорных вопросов, проблем, конфликтов ученик применяет стратегию соперничества. Все существующие общественные институты стимулируют именно стремление человека к превосходству. Со школьной скамьи детей нужно обучать конструктивным способам решения проблем, межличностных конфликтов, накапливать позитивный опыт разрешения спорных вопросов, развивать навыки продуктивного сотрудничества. Для этого очень удобны имитационно-моделирующие игры. Это позволит учащимся развивать коммуникативные навыки, умения согласовывать личные и общественные интересы, находить компромисс в случае противоречивости целей, выступать в роли посредников, предупреждать и конструктивно разрешать конфликты. (Приложение 2).

Кроме того, при разрешении межличностного конфликта между учащимися, можно придерживаться определенного алгоритма, предложенного Т.А. Шишковцом. По её мнению, разрешение конфликта представляет собой многоступенчатый процесс. Социальному педагогу в работе по преодолению конфликта желательно придерживаться следующих правил:

. Старайтесь поставить себя на место конфликтующей стороны;

. Не делайте поспешных выводов. Дайте участникам некий период времени чтобы осмыслить созданную ими ситуацию: урегулирование конфликта - это решение вопроса «что делать», а не расследование по принципу «кто виноват»;

. Не давайте конфликту разрастись, проблема должна решаться в основном теми, кто ее создал;

. Преодолеть конфликт помогает общее дело и постоянный контакт между партнерами;

. Постарайтесь определить момент для начала переговоров между участниками конфликта, «точки» доверия и уважения между участниками переговоров;

. При обсуждениях анализируйте мнения противников, выслушивайте мнение каждого участника конфликта не столько для того, чтобы его опровергнуть, сколько для того, чтобы его учесть;

. Ищите компромисс путем определения общей позиции для оценок. Конфликт разрешим при твердой готовности обеих сторон к конструктивной дискуссии в интересах дела. Разрешить любое напряжение, преодолеть межличностные противоречия возможно по частям, шаг за шагом.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что любой возникший конфликт можно и нужно довести до конструктивного разрешения. Представленные рекомендации помогут не только отстоять свои интересы, но и сохранить взаимоотношения между людьми.

Актуальность данной главы заключается в том, что часто возникающие конфликтные ситуации могут привести к потере хороших и выгодных взаимоотношений между людьми. Представленные стили поведения и данные рекомендации помогут сохранить эти отношения и конструктивно разрешить конфликт.

Заключение

Человек с конфликтными ситуациями сталкивается буквально во всех сферах своей жизни. Существует великое множество объективных и субъективных причин, вызывающих конфликты.

Главное - конструктивно разрешить возникшие противоречия. Конфликта не стоит бояться. Отстаивание собственных взглядов и столкновение интересов - абсолютно нормальное и частое явление. Необходимо разобраться, что явилось поводом к столкновению и как более продуктивно его разрешить, сохранив хорошие взаимоотношения с противоположной стороной. Самое лучшее разрешение конфликта - это сотрудничество. Исходя из данной работы, можно сделать вывод, что это самый продуктивный вариант, прибегая к которому, можно не только отстоять свои интересы, но и поставить новые цели, получить союзника и сторонника в своих взглядах.

Проявляйте доброжелательность, выдержку и спокойствие в любой ситуации. Знание правил общения поможет высказать свое мнение так, чтобы вас услышали, и выслушать оппонента так, чтобы он убедился, что вы поняли его.

Всё зависит от того стиля поведения, которого человек в конфликтной ситуации придерживается, испытывая противостояние с противоположной стороны. Как уже было выяснено, основных стилей поведения мы выделяет 5 (по К. Томасу). И, конечно, выбор стилей и стратегий зависит от личностных свойств, от природы конфликта и от значимости конфликта для его участников.

При эффективном управлении конфликтом его последствия могут играть положительную роль, то есть быть функциональными, способствовать в дальнейшем достижению новых целей. Всякий конфликт, внутриличностный или межличностный, в конце концов, имеет свое разрешение. Особенно это важно учитывать, работая с детьми. Представленные рекомендации по разрешению конфликтов учителем между учащимися помогут сохранить доброжелательные и продуктивные отношения в коллективе. Работникам в области педагогики такие знания будут полезными.

Список литературы:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999 г.

2. Аллахвердова О.В. Конфликтология. СПб.: Лань, 1999 г.

. Буртовая Е.В. Конфликтология. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2002 г.

. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е издание. СПб: 2002 г.

. Дмитриева А.В. Конфликтология: Учебное пособие. М.: Гардарика. 2000 г.

6. Джини Г. Скотт. Способы разрешения конфликтов. СПб: ВИС, 1994 г.

7. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии. Курс лекций. - Ростов н/Д.: Феникс, 1998 г.

. Кармина А.С. Конфликтология. Спб.: Лань, 2001 г.

. Кузин В.С. Психология. М.: Высшая школа, 2005 г.

. Куприянов Р.В. Межличностные конфликты в диаде преподаватель - студент. Монография. Казань. КНИТУ. 2011 г.

. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Психология личности. МГУ, 2004 г.

. Лобан Н.А. "Конфликтология" УМК - Минск: МИУ, 2008 г.

. Немов Р.С. Психология. Книга 1. Общие основы психологии. М.: ВЛАДОС, 1997 г.

. Психологический словарь. Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. - 2-е изд. М.: Педагогика - Пресс, 1999 г

. Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. М.: ИНФРА-М, 2005 г.

. Психологический портал

. Розанова В., Беседина Н. Психологические особенности конфликтов. Управление персоналом. - 2004. - №3.

. Социология как наука. Учебное пособие. Библиотека Гумер - социология

. Тема: «Выбор стиля поведения в конфликте. Концепция Томаса - Килмена». Конфликтология. (IGIDRAVLIKA.COM)

. Темина С.Ю. Конфликты школы или «школа конфликтов»? М.: Московский психолого-социальный институт. 2002 г.

. Шишковец Т.А. Справочник социального педагога. 5-11 классы. ВАКО, 2009 г.

Приложение 1

Текст опросника

Инструкция: Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно одному из вариантов (А или В) для каждого утверждения. Отвечать надо как можно быстрее.

.

А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

.

А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

.

А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.

В. Я стараюсь добиться своего.

.

А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.

В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы.

.

А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

В. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.

.

А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы.

В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

.

А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне.

.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

.

А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

.

А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.

.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

.

А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

.

А. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.

В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

.

А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.

.

А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению.

.

А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

В. Я отстаиваю свои желания.

.

А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

.

А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

.

А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

.

А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

### Ключ к опроснику

1. Соперничество: ЗА, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.

. Сотрудничество: 2В, 5А, 8В,11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, ЗОВ.

. Компромисс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24В, 26А, 29А.

. Избегание: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.

. Приспособление: 1В, ЗВ, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25В, 27В, 30А.

### Обработка результатов

В ключе каждый ответ А или В дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. Если ответ совпадает с указанным в ключе, ему присваивается значение 1, если не совпадает, то присваивается значение 0. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Для обработки результатов удобно использовать маску.

Приложение 2

Имитационно-моделирующая игра «Остров Утопия»

Действующие лица: консультант (учитель); жители острова (старейшины, мозговой центр, энтузиасты, менеджеры, оптимисты, индивидуалы, дети, равнодушные, богатыри, философ-мечтатель, свободный художник, воители, пессимисты).

Ситуация: волей судьбы люди оказались на необитаемом острове, оторванном от всей цивилизации. Природные условия и ресурсы позволяют им поддерживать нормальное функционирование организма в течении нескольких месяцев практически без затраты дополнительных усилий. Но в дальнейшем придётся организовать совместную трудовую деятельность по строительству жилищ, производству продуктов питания, одежды, предметов быта. Очевидно, что успех образующегося общества определяется уровнем его организации и достижениями каждого индивида.

Инструкции:

Старейшины - обладают богатым жизненным опытом, сдержанны, уравновешенны, заботятся об общем благе, стремятся к справедливости. Их задача - дать мудрый и практический совет по организации жизни на острове, следить за выполнением принятых законов и правил. В случае возникновения конфликтов, должны вмешиваться в ситуацию, выступать в роли посредников.

Мозговой центр - молоды, энергичны, креативны. У них рождается множество идей, среди которых немало оригинальных и плодотворных. Однако многие из этих идей могут оказаться весьма рискованными. Задача - отобрать наиболее эффективные идеи, реализация которых будет способствовать улучшению жизни на острове всех членов общества. Они прислушиваются ко мнениям всех жителей общества, особенно старейшин.

Оптимисты - в любой ситуации любят шутить, пытаются найти положительный момент в затруднительном положении, поддерживают других, стремятся вселить во всех уверенность, веру в собственные силы, надежду на лучшее будущее. Задача - успокоить, подбодрить, настроить на позитивное восприятие жизни на острове детей, свободных художников, пессимистов.

Индивидуалы - погружены в себя, склонны к рефлексии, предпочитают одиночество, тишину, покой. Но отдают себе отчет в том, что в одиночку не справятся и пытаются адаптироваться к общественной жизни.

Равнодушные - пассивны, инертны, стремятся минимизировать собственные усилия. Девиз «Всё равно от меня ничего не зависит». Их место - в стороне от общих дел, однако, они стараются не нарушать своего спокойствия конфронтацией с другими. Минимальными потерями для себя пытаются достичь хотя бы видимого равновесия.

Дети - не имеют достаточного жизненного опыта, стремятся к удовольствию, не задумываются о будущем, о последствиях своих действий. Они склонны к риску, к исследованию. Пытаются вначале противодействовать взрослым, однако при разумности их аргументов прислушиваются к ним.

Энтузиасты - активны, бодры, полны сил и энергии, нацелены на деятельность, верят в успех. Задача - вдохновить окружающих на активную деятельность по созиданию хорошего общества и радостной жизни на острове, заразить всех своей верой в успех.

Менеджеры - очень нравится управлять другими, пытаются в любой деятельности играть ведущие роли, занимают первые позиции, организовывают, оценивают труд других. Задача - занять основные позиции в избранной системе управления.

Богатыри - физически выносливы, тренированы, обладают трезвым умом, богатырским телосложением, смелы, уравновешенны, практичны. Способны отрезвить философов-мечтателей, охладить пыл воителей, поддержать дух свободных художников, взять ситуацию под контроль.

Философ-мечтатель - предпочитает одиночество, но не отказывается от общества, любит погружаться в собственные мысли, в его мозгу постоянно рождаются фантастические образы, утопичные проекты. Пытаются поделиться своими воззрениями с другими.

Свободный художник - общителен и раскован, наивен, стремится к самовыражению любыми средствами, мыслит образами, чувствителен, эмоционален, имеет заниженную самооценку, подвержен перепадам настроения.

Воители - стремятся навести порядок, восстановить справедливость, наказать виновных, несколько агрессивны, напористы, смелы, склонны к риску.

Пессимисты - в любом варианте всегда найдут отрицательные стороны, склонны к критике, подвержены стрессу, беспокойны, не уверены в себе.

Ход игры: ход игры поддерживается учителем, он следит за выполнением правил игры, старается не вмешиваться в возникающие в процессе игры ситуации, выступает в роли советчика. На большой поляне собираются все жители острова. Им предстоит обсудить свою жизнь на острове, определить приоритеты, выработать правила коммуникации, систему управления, распределить обязанности. Каждый участник высказывается по всем этим вопросам в соответствии с избранной ролью. Нужно определить приоритеты, правила, законы и «табу», систему управления, распределить обязанности.

Анализ игры: по окончании игры учитель и учащиеся анализируют итоги игры, отмечают возможные последствия предпринятых жителями шагов по организации общественной жизни и коллективной деятельности, заслушивают мнения всех участников.