Яновская Людмила Александровна

ГБПОУ КК КПТ

Преподаватель

**План открытого урока.**

**Тема урока «Социальные конфликты»**

**Цель урока:** Рассмотреть сущность конфликтов, их разнообразие и стратегии поведения.

**Задачи урока**

I. Обучающие:

1. Сформировать представления учащихся о понятиях: «конфликт», «социальный конфликт», «личностный конфликт», «межличностный конфликт», «межгрупповой конфликт», «конфликт с внешней средой».
2. Формирование представления о субъектах конфликтов и их роли.
3. Формирование представления о классификации конфликтов и стратегиях поведения.

II. Развивающие:

1. Способствовать развитию мыслительной деятельности учащихся.
2. Развитие навыков анализа ситуаций
3. Развитие коммуникативной компетенции

Ш.Воспитательные:

1. Воспитывать толерантное отношение к окружающим

**Метод проведения урока:** Проблемное изложение

**Образовательные технологии:** информационно-коммуникационные

**Тип урока:** Закрепление изученного материала с применением информационно-коммуникационных технологий

**Способы проведения урока:** Фронтальный, индивидуальный, групповой

**Оборудование:**

1. Интерактивная доска
2. Презентация для интерактивной доски

**Ход урока:**

1. **Организационный момент.**

Приветствие, проверка отсутствующих учащихся. Создание позитивного настроя.

1. **Постановка цели и задач урока. Актуализация темы.**
2. **Этап закрепления изученного материала.**

План:

1. Понятия «конфликт», «социальный конфликт».
2. Субъекты конфликта.
3. Стадии протекания конфликта.
4. Классификация конфликтов.
5. Процесс разрешения конфликтов. Стратегии.

*Преподаватель: Вопрос группе:* На ваш взгляд, что такое «конфликт»?

*Возможные варианты ответов:* спор, разногласия, противоречия и.т.д.

*Преподаватель:* Вы правы. Давайте посмотрим на доску. КОНФЛИКТ — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей.

*Преподаватель: Вопрос группе:* Почему возникает конфликт?

*Возможные варианты ответов:* Причины конфликтов:

-Объективные причины.

-Организационно-управленческие причины

-Социально-психологические причины

-Личностные причины конфликтов

*Преподаватель: Вопрос группе:* Что такое «социальный конфликт»?

*Возможные варианты ответов:* конфликты происходящие между группами людей в обществе

*Преподаватель: Вопрос группе:* Конфликт это явление позитивное или негативное?

*Возможные варианты ответов:* С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п. Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Современная психология рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

*Преподаватель: Вопрос группе:* какие виды конфликтов вы знаете?

*Возможные варианты ответов:*

-Межличностный,

- внутриличностный

-социальный,

-политический,

-экономический,

- культурный,

-религиозный,

- этнический.

*Преподаватель: Вопрос группе:* какие стадии развития конфликтов вы знаете?

*Возможные варианты ответов:*

Существуют три стадии конфликта:

-предконфликтная,

- непосредственно конфликт ,

-разрешение конфликта.

**Практическое задание**

Рассмотреть развитие конфликта и найти пути выхода из него.

1. Экономический конфликт
2. Культурный конфликт

Разделиться на группы (3 группы: А-1 конфликтующая сторона; В- вторая конфликтующая сторона; С – независимая группа «третейские судьи»

Обсудить стадии конфликта:

**VI. Подведение итогов урока**

Итак, сегодня мы познакомились с такими понятиями как «конфликт» и «социальный конфликт». Выяснили, что существуют разнообразные виды конфликтов. Обсудили, каковы могут быть стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Какая стратегия самая лучшая, решать вам самим. И всё-таки, стоит заметить, что побеждает не тот, кто последним скажет что-то оскорбительное, а тот, кто сумеет пресечь ссору. Войну можно победить только отказом от неё.

**Постановка домашнего задания.**

В тетради аргументированно ответьте на следующие вопросы:

Конфликты делятся на споры и ссоры. Как вы думаете, чем они отличаются?

Решить возникшее противоречие можно только путём спора, а не ссоры. Почему?

Попробуйте определить, какую позицию в конфликте вы чаще всего зани­маете?

Преподаватель: Занятие окончено. Спасибо за внимание. Удачи Вам!

Преподаватель:

**Лекция Социальный конфликт.**

1. Понятие социального конфликта.
2. Причины и истоки возникновения социальных конфликтов. Позитивное и деструктивное в конфликте.
3. Пути разрешения социальных конфликтов.

1. **Понятие социального конфликта.**

*Социальный конфликт* — это столкновение противоположных целей, позиций, мнений и взглядов людей, участвующих в социальном взаимодействии.

Английский социолог Энтони Гидденс (1938) дал такое определение конфликта: «Под конфликтом я имею в виду реальную борьбу между действующими лицами или группами, независимо от того, каковы истоки этой борьбы, ее способы и средства, мобилизуемые каждой из сторон».

Отвечая на вопрос о причинах конфликта, немецкий социолог Георг Зиммель (1858—1918) писал о том, что одна из основных причин любого конфликта — присущая человеку врожденная агрессивность, которую он называл «инстинктом враждебности», или «первичной потребностью во враждебности». Однако конфликт, по его мнению, нельзя свести лишь к биологическим причинам, так как агрессивность может быть выражена только в социальных формах. Чаще всего агрессивность выступает в форме защиты интересов определенных социальных групп.

Конфликту всегда предшествует осознание человеком отличия своих интересов от интересов других членов группы и потребность защитить эти интересы. Сама защита принимает разные формы — зависимости от уровня интересов. Так, например, потребность сохранить свою жизнь нередко заставляет человека использовать все средства защиты, вплоть до убийства.

Распространенность социального конфликта побудила ученых к внимательному изучению этого явления в рамках особой науки — конфликтологии.

По мнению же большинства ученых, к которым относится и немецкий социолог Георг Зиммель, избежать конфликтов невозможно ни в настоящем, ни в будущем обществе. Этим ученым конфликт представляется одним из способов саморазвития общества. Поэтому всю свою творческую энергию они направляют на изучение основных закономерностей формирования и развития конфликтных ситуаций в обществе.

В современных условиях каждая сфера общественной жизни порождает свои специфические виды конфликта.

Различают следующие виды конфликтов: политические, экономические, культурные, национально-этнические.

Политический конфликт, например, может возникнуть во время избирательной кампании между партиями, стремящимися быть представленными во властных структурах.

Национально-этнические конфликты могут возникнуть между этническим меньшинством, подвергающимся дискриминации, остальной частью нации.

Экономические конфликты могут возникнуть по поводу низкого уровня заработной платы, высокого уровня цен на различные товары и услуги.

Примером культурного конфликта может быть ограничение доступа части людей к духовным ценностям. Самыми сложными в обществе являются ценностные конфликты порожденные его особым состоянием, которое французский социолог Эмиль Дюркгейм назвал «аномией». В условиях аномии возникает ценностный конфликт между поколениями, кото- осознается в самом обществе как конфликт «отцов» и «детей».

Основной причиной того, что социальный конфликт разрешается социологи считают присущую человеку «потребность в мире».

Полностью завершенный конфликт способствует повышению сплоченности в обществе. Социальный конфликт выступает своеобразным механизмом социального контроля, так как своевременно предупреждает общество о случаях нарушения общепринятых социальных норм и ценностей.

2. **Причины и истоки возникновения социальных конфликтов. Позитивное и деструктивное в конфликте.**

В социальном конфликте выделяют *четыре стадии,* или *ступени.*

*Первая ступень* соответствует формированию конфликтной ситуации и протекает, как правило, скрыто (латентно). На этой ступени следует понять, что у каждого конфликта есть свои глубоко скрытые причины.

Американский конфликтолог Дейнан Перри сравниваетконфликт с вулканом. На первый взгляд, вулкан — мирная, зеленая гора, однако в ее недрах происходят сложные геологические и физические процессы, результатом которых является извержение вулкана.

На *второй ступени* происходит сам конфликт. Обычно он начинается с инцидента или повода, т. е. какого-то внешнего события, которое приводит в движение конфликтующие стороны, основная стадия развития конфликта. На этой стадии противникимеряются силами и откровенно заявляют о несходстве своих интересов, подтверждая эти заявления конкретными действиями.

*На третьей ступени* конфликт переходит в свою зрелую фазу предпринимаются шаги по разрешению конфликтной ситуации. Самое простое решение для противоборствующих сторон — изменить условия конфликта, т. е. разойтись. Но в реальной жизни далеко не самый лучший способ отстоять свои интересы, а нередко просто невозможный. Тот же Дейнан Перри по этому поводу замечал, что можно, конечно, попытаться «заткнуть действующий в кран пробкой», но эта мера даст лишь временный эффект, после которого вулкан все же опять взорвется. Поэтому сторонам приходится менять психологическое отношение к конфликту, увидеть в нем не только разрушительную силу, но и мощный созидательный потенциал.

Современная наука сформулировала *правила успешного разрешения конфликтов.*

*Первое правило* — своевременный и точный диагноз причин. Здесь важно отличить причину от повода. В данном случае Дейнан отмечал, что когда переполненная водой чаша переливается то причиной является само наполнение чаши, а повод — та капля после которой это произошло.

*Второе правило* — заинтересованность сторон в преодолении противоречий на основе взаимного признания этих противоречий. Заполнение это правила требует внимания не только к заявлениям сторон о готовности преодолеть конфликт, но, что гораздо важнее, о взаимном признании доводов и аргументов противника. Если этого не произойдет, конфликт, скорее всего, «зайдет в тупик» и в скором времени возобновится снова.

*Третье правило* — совместный поиск путей преодоления. Среди этих путей можно назвать: прямой диалог сторон, переговоры через посредника, переговоры с участием «третьей стороны» (как правило, эту роль играет суд).

*На четвертой ступени* происходит окончательное разрешение конфликтной ситуации. Возможно полное или частичное разрешение конфликта. При полном разрешении конфликта образ врага трансформируется в образ партнера. При частичном разрешении конфликта изменяется только внешнее поведение участников конфликта, но сохраняются внутренние причины конфликта.

3. **Пути разрешения социальных конфликтов.**

Существуют ли какие-то возможности конструктивного и успешного решения конфликта?

Ключ решения этой проблемы 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.

Например,

*метод творческой визуализации* может быть использован для анализа причин конфликта;

*метод мозгового штурма* может быть полезен при поиске альтернатив;

*метод автоматической записи* может быть использован для выяснения собственных реакций на те или иные возможности;

*метод мысленного представления* может помочь спросить самого себя и получить от внутреннего голоса совет в отношении выбора;

*метод мысленного контроля* или техника волевого мышления может быть использована для выработки достаточной внутренней мотивации или контроля с целью реализации новых решений.

Некоторые социальные процессы являются конечными — это означает, что они определяются своим преходящим характером, а способы их завершения предписаны. Так, завершением формального образования является вручение диплома.

Другие процессы не имеют четкой точки завершения. Они продолжают действовать, до тех пор, пока их участники не предложат ясных условий их прекращения. К такого рода процессам относится организационный конфликт.

В социальном конфликте непременно должна быть установлена четкая договоренность между соперниками относительно его завершения. В том случае, когда не достигнуто никаких взаимных соглашений к некоторому моменту борьбы, се окончание становится возможным лишь как следствие гибели по крайней мере одного из противников.

Как правило, соперники обоюдно заинтересованы в создании механизмов, способных привести к завершению борьбы. Поэтому большинство конфликтов кончается раньше, чем побежденная сторона будет полностью разбита. Выражение «стоять до последнего», как правило, оказывается только фразой.

Специалисты в области теории конфликта традиционно различают два противостоящих друг другу процесса завершения конфликтной ситуации — ее урегулирование и разрешение.

Первый способ представляет собой результат организованного побуждения (или принуждения) одною из противников к типу действий, выгодному другой стороне или посреднику. Достигнутый таким образом «мир», или компромисс, недолговечен: поскольку исходная причина соперничества не устранена, постконфликтные отношения противников оста­ются чреватыми новой вспышкой борьбы.

Подлинным завершением конфликта может быть только его разрешение, которое достигается в процессе обоюдного анализа противниками истоков и содержания их спора. Устойчивое равновесие сторон возникает как следствие преодоления тех обстоятельств, которые породили конфликт, что позволяет установить новые отношения равновесия, удовлетворяющие обе стороны.

Итак, в качестве методов завершения конфликтов обычно

выделяют:

• подавление конфликта — неэффективный метод, так как может дать лишь временную передышку, а затем конфликт еще более обостриться;

• «отмена» конфликта - под этим методом понимается попытка в корне ликвидировать противоречие, что по природе вещей невозможно;

• разрешение конфликта — единственный метод, который обещает успех, поскольку соответствует социаль­ной реальности.

Формы разрешения конфликта могут быть следующими:

• переговоры — непосредственный диалог;

• посредничество — обращение к третьей стороне;

• арбитраж — добровольное обращение к третьей сторо­не. В случае такою обращения исполнение ее решения является обязательным. Эта ситуация характеризует по­ложение правовых институтов в некоторых, в частно­сти, международных конфликтах;

• обязательный арбитраж - в этом случае для участников обязательно как обращение к третьей стороне, так и принятие ее решения. Это граница регулирования и подавления конфликта. Это может быть необходимо для со­хранения формы государственною правления, для обеспечения мира в международных отношениях.

В новейшей литературе по теории конфликта проблема разрешения все чаще рассматривается через призму удовлетворения основных человеческих потребностей. Такие потребности — например, в безопасности, признании, идентичности, социальной принадлежности и т. п. — присущи как отдельно­му индивиду, так и социальным группам, организациям, этническим образованиям, целым государствам. В основу данного подхода положен тезис о том, что только те организованные усилия, которые удовлетворяют основные человеческие потребности, могут принести подлинное завершение конфликта, то есть его разрешение, которые во всем объеме затрагивают предмет спора и устанавливают новые, самодостаточные отношения между противниками.