|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Преподаватель** | | *Петров Валерий Александрович* |
| **Обратная связь с преподавателем:** | **Электронная почта** | **yaert.2020@mail.ru** |
| **WhatsApp** | **+7 9201295940** |
| **Дата предоставления работы** | | *27.04.2020* |
| **Дата** | | *20.04.2020* |
| **Учебная дисциплина** | | *Эффективное поведение на рынке труда* |
| **Урок №** | | *21,22* |
| **Тема урока** | | *21.Понятие о рефлексии, обратной связи.*  *22.Проигрывание конфликтной ситуации при трудоустройстве. Возможные стратегии поведения.* |
| **Задание** | | 1. ***Изучите предложенный материал.*** 2. ***Кратко изложите изученное в тетрадь.*** 3. ***Выполните практическое задание по разрешению предложенных ситуаций.***   ***3. Конспект и ваши предложения по выполнению практического задания перешлите преподавателю****.* |
| **Источник (ссылка)** | |  |

**Файл с выполненным заданием должен иметь имя:**

дата занятия, группа (класс), наименование предмета, Фамилия обучающегося

**Пример: 06.04.2020\_9А\_физика\_Иванов**

Мы с вами живем в современном цивилизованном мире, в информационном обществе, которое достигло высокого уровня развития, которое имеет хорошо развитую науку и технику, пользуется передовыми технологиями. Но можем ли мы сказать, что все в порядке у нас с нравственностью? (нравственность —  действовать согласно своей совести) Можем ли мы считать мир, в котором живем, добрым, гуманным,(честным) нравственным? К большому сожалению, нет. Часто в нашей жизни возникают конфликты.  
Конфликт — это всегда сложный и многоплановый социальный феномен. В нем участвуют самые различные стороны: индивиды, социальные группы, национально-этнические общности, государства и группы стран, объединенные теми или иными целями и интересами. Конфликты возникают по самым различным причинам и мотивам: психологическим, экономическим, политическим, ценностным, религиозным и т.д.  
Конфликт является неизбежной стороной общения людей. Он оказывает разрушительное действие на человека. И может вызвать глубокую депрессию. В то же время, конфликт является движущей стороной прогресса личности и общества, так как только через преодоление может произойти рост. В психологии активно изучается проблема возникновения разногласия между людьми. Самый сложный вопрос в этом изучении - поиск эффективных способов разрешения конфликта .Боязнь конфликтов и неграмотное, негативное, отношение к ним привели к тому, что люди не знают, как работать с конфликтом. А переживаемый конфликт - это важнейший источник развития человека, общества, государства.  
Конфликты разнообразны, но суть их одна.  
КОНФЛИКТ (от лат. conflictus - столкновение) - в широком смысле направленное на преодоление противоречия столкновение, противостояние двух начал, проявляющееся в активности сторон. Философская традиция рассматривает Конфликт как частный случай противоречия, его предельное обострение.  
Понятие "Конфликт." включает в себя широкий спектр разноуровневых явлений, традиционно различаемых на основании сторон конфликта. В социальных науках конфликт - это процесс или ситуация, в которой одна из сторон находится в состоянии противостояния или открытой борьбы с другой, поскольку ее цели воспринимаются как противостоящие собственным.  
Независимо от того, о чем идет речь, в конфликте всегда затрагиваются значимые для участников конфликта интересы. Из-за незначимых вещей никто не идет на конфликт.  Если же причина конфликта кажется незначительной, а он, тем не менее, существует, это, как правило, означает, что за внешней стороной ситуации скрываются куда более серьезные противоречия, которые являются истинной причиной возникновения конфликта.  
Старания подавить конфликт опасны, потому что они способствуют принятию непродуманных решений.  
При избегании конфликта зачастую происходят недоразумения из-за недосказанности, что никому не идет на пользу.  
Конфликт часто необходим для достижения справедливости.  
Основные источники возникновения напряженности во взаимоотношениях:  
- Отсутствие взаимопонимания между людьми, наличие подчас противоположных интересов, чувство обиды, зависть или месть, низкая культура общения.  
- Несовместимость характеров.  
- Неумение найти общий язык.  
- Многие конфликты порождаются неурядицами в организации труда.  
Большое значение имеет ситуация, в которой конфликты возникают и развиваются. В одних случаях она способствует конфликту, в других - тормозит его, сковывает инициативу противоборствующих сторон.  
Различия между людьми являются одной из ведущих причин конфликтов. Кроме того, на совместимость влияют такие факторы как:  
- Различное мировосприятие.  
- Различное отношение людей к своим обязанностям.  
- Разное понимание смысла выполняемой работы.  
- Различная степень подготовленности к выполняемой работе.  
- Противоположность интересов.  
- Различие черт характера.  
Конфликты могут быть:  
Конструктивными - способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений (хорошие, полезные)  
Деструктивными - препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений (плохие).  
 Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов двух или нескольких людей, а также это вид противоречия, который может привести или к развитию деятельности организации, или к ее угасанию.  
Конфликтная ситуация – это возникновение разногласий сторон по какому-либо поводу. Но далеко не каждая ситуация ведет к конфликту. Должен быть инцидент.  
Инцидент – это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.  
  
 Основные виды конфликтов  
- Внутриличностный конфликт.  
- Межличностный конфликт.  
- Конфликт между личностью и группой.  
- Межгрупповой конфликт.  
Внутриличностный конфликт – это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения.  
Такой конфликт происходит внутри одной личности. Это столкновение равных по силе, но совершенно различных интересов, стремлений, потребностей, мотивов у одного человека. Такие конфликты рождают у человека недовольство собой, неудовлетворенность своей жизнью, неуверенность, сомнения.  
Пример внутриличностного конфликта: человек работает на нелюбимой, но высокооплачиваемой работе, в то же время он мечтает заниматься совсем другим делом, но оно не приносит так много денег. Человек не чувствует душевного удовлетворения, так как занимается не тем, чем хочет, однако он не может бросить работу, потому что она приносит хорошие деньги.  
Межличностный конфликт — это столкновение личностей с разными целями, характерами, взглядами. Предпосылкой для возникновения конфликта является конфликтная ситуация. Она появляется при несовпадении интересов сторон, стремлении к противоположным целям, использовании разных средств их достижения. (не сошлись во взглядах, у каждого свои взгляды на ту или иную вещь) это самый распространенный вид конфликта который представляет собой столкновение интересов, убеждений, желаний и т. д. разных людей.  
Примеров можно привести очень много.  
Пример1: пара выбирает, какой фильм посмотреть вместе. Она хочет романтическую комедию, он – захватывающий боевик, при этом они не идут на компромисс и никто не хочет уступать.  
Пример 2: начальник просит выполнить много срочных заданий, причем часть из них не входит в обязанности работника и не будет оплачиваться отдельно. Работник отказывается бесплатно выполнять эти задания, а начальник за невыполнение грозится уволить работника.  
Во всяком межличностном конфликте большое значение имеют личностные качества людей, их психические, социально-психологические и нравственные характеристики. В этой связи часто говорят о межличностной совместимости или несовместимости людей, которые играют важнейшую роль в межличностном общении.  
Конфликт между личностью и группой - это противоречие, возникающее между индивидуумом и социальной группой.  
Такой конфликт представляет собой столкновение интересов и желаний отдельного человека и целой группы. Обычно группе способна противостоять сильная и смелая личность.  
Пример: весь класс решил прогулять урок, а один ученик не соглашается это делать и идет на урок. Еще пример: все работники компании, кроме одного, согласились поработать в выходной день, а тому, что против, хочется отдохнуть в этот день или у него есть свои планы на выходной.  
Межгрупповой конфликт - тип конфликта, в котором в качестве субъектов взаимодействия выступают не отдельные личности, а группы.  
Пример: Дневная смена медицинского персонала может обвинить ночную смену в том, что та плохо ухаживает за больными.  
 Способы разрешения конфликтов.  
Для начала разберем несколько типовых ошибок, это классические НЕПРАВИЛЬНЫЕ способы решить конфликт. Если у вас конфликт в семье, конфликт с родителями, конфликт на работе — вы везде могли совершать эти типичные психологические ошибки:  
1)  Искать виноватого (виноватых). Виноваты все, но только не вы. Если у вас часто происходят конфликты, то вы наверняка  подогреваете их сами, провоцируете ваших оппонентов на конфликт, просто не замечете как. Вместо того, чтобы искать ответ на вопрос «Что делать, чтобы конфликт убрать?» вы ищете ответ на вопрос: «Кто виноват?» Переход от инфантильной личности к взрослой личности начинается только тогда, когда вы начинаете брать на себя и разделять ответственность.   
2)  Конфликт интересов неизбежен если - вы ставите свои интересы выше всех прочих и не хотите считаться с интересами других людей.   
3) Молчание, непроговаривание — желаний, мыслей.  Люди, даже самые близкие и любимые — не телепаты! Если вас что-то не устраивает или если вам что-то не нравится, или вы хотели бы видеть другое отношение к себе, то все вокруг, конечно же, должны прочитать ваши мысли или догадаться сами по вашему выражению лица чего вы хотите!  Продолжайте скрывать от людей свои мысли и желания, пусть ваше непонимание с ними растёт и обязательно дойдет с кем-то до конфликта!   
Мы живем в обществе повальной психологической безграмотности и ТОЛЬКО ЛИЧНО ОТ ВАС на самом деле зависит, будет ли ваша жизнь наполнена конфликтами или же будет свободна от них. Это зависит не от других. Лично и только лично от вас.  
Самое сложное в конфликте - это его разрешение. В тот момент, когда стороны переходят на крик, остановить разбушевавшиеся эмоции крайне сложно. Поэтому психологи часто приходят к мнению, что разногласие следует предупреждать и разрешать на первых этапах.  
 Выделяют четыре варианта разрешения конфликта.  
Первый - минимизация взаимодействия людей. Нет лиц, вызывающих спор, нет и самой проблемы.   
Второй способ - поиск компромисса. Компромисс предполагает взаимные уступки. В этом случае обе стороны остаются при своем мнении, но поступаются частью отстаиваемых принципов ради мира. Компромисс имеет серьезный недостаток. Чувство неудовлетворенности остается при человеке. И рано или поздно оно проявит себя в новом противостоянии.   
Третий способ - открытый разговор - самый разумный способ разрешения конфликта. Это ситуация, когда одна из сторон выходит на тропу примирения и готова к обсуждению спорного вопроса. Часто используется помощь третьей стороны - рефери (судья на ринге). Роль рефери может исполнять психолог, должностное лицо или просто близкий человек. В разговоре у участников спора есть возможность выразить свое недовольство в допустимой форме. Это важно для снятия напряжения. Порой людям необходимо просто выговориться. После этого стороны пытаются найти удовлетворяющий их выход из спорной ситуации.   
Четвертый способ разрешения конфликта - сотрудничество. Он очень прагматичный, так как в его случае стороны предпочитают использовать разногласие в целях достижения выгоды.  
  
Советы Д. Карнеги.  
Не позволяйте себе расстраиваться из за мелочи, которыми следует пренебречь и забыть. Помните что жизнь слишком коротка чтобы трать ее на пустяки. Умение отличить главное от второстепенного должно помочь каждому найти правильную линию поведения в конфликтах.

**Практическое задание:**  
Инструкция: Проанализируйте данную ситуацию. Придумайте как можно больше способов разрешить этот конфликт. Затем выберите один, наиболее подходящий способ.  
Ситуация № 1:  
Представьте ситуацию, в которой парень и девушка решают проблему приближающего отпуска. Причём их позиции по этому вопросу расходятся: парень предлагает поехать к его родственникам в деревню, а девушка хочет провести отпуск с комфортом у моря.  
Найдите возможные варианты решения проблемы.  
Ситуация № 2:  
Вы собираетесь к другу на день рождения. Родители Вас не отпускают, упрекая в легкомысленности и в отсутствии помощи по хозяйству.  
Как вы будете разрешать создавшуюся ситуацию?  
Ситуация № 3:  
Юноша и девушка встречаются около года и собираются пожениться. Юноша из полной, обеспеченной семьи, девушка - из неполной и малообеспеченной семьи, мама работает на фабрике. Родители юноши категорически против свадьбы.  
Как разрешить ситуацию? Разработайте возможные способы решения проблемы.