

Модуль 1. Конфликт и его роль в физкультурно-спортивной деятельности

| Тема | Ауд. | Само ст. | Форма контроля |
|--------------------------------------|------|----------|----------------|
| 1.1. Конфликт как социальный феномен | 1 | 4 | эссе |
| 1.2. Причины возникновения конфликта | 2 | 6 | сообщение |
| 1.3. Функции конфликта | 1 | 4 | сообщение |

Самостоятельная работа

| Тема | Обязат. | Дополнит. |
|--------------------------------------|--|---|
| 1.1. Конфликт как социальный феномен | Изучение конфликтов в ФСД. Подготовка сообщения (в избранном виде спорта) | Подбор конфликтных ситуаций с указанием способов выхода из них. |
| 1.2. Причины возникновения конфликта | Изучение причин конфликта (в избранном виде спорта). Сравнительная характеристика | |
| 1.3. Функции конфликта | | |

Кто же живет без конфликтов?

- Предметный мир, мир вещей.
- Младенец в силу того, что он еще лишь потенциальная личность биологический организм.
- Психически больной человек, не способный к адекватному отражению реальности в своем сознании.

Рост субъектности ведет к росту потенциальных конфликтов.

Чем более тонко организован человек, тем больше у него отличий от других личностей, тем больше шансов вступить с ними в конфликтное взаимодействие.

Среди субъектов **конфликтов не бывает**, когда:

- у человека **отсутствует** свое Я или оно **подавлено** другим субъектом;
- субъект не умеет или **не хочет видеть** за конфликтами **отношений** (этим индивидуалист отличается от эгоиста: он не замечает других людей как людей, а потому и не борется с ними, т.е. нет конфликта, если мы не воспринимаем другого человека как личность);
- внешний конфликт переходит во внутренний план и **не выражается для окружающих** (интровертность);
- субъект **не хочет** решать проблему (как страус, прячущий голову в песок: А что, собственно, произошло?);
- субъект **бежит от свободы выбора**;
- субъект видит возможность конфликта на ранней стадии и **снимает его** на этой ступени (социализация в новых условиях через объяснение правил поведения и норм общения).

Задание. Впишите основные слова, которые у вас ассоциируются с понятием «конфликт»



Конфликт - развитие **взаимодействия** оппонентов по поводу различия их интересов и позиций

С.М. Емельянов, Дж. Рубин

Конфликт - воспринимаемая **несовместимость** действий или целей.
Д. Майерс

Конфликт — это **столкновение, противоборство** сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу ее интересам.

В. П. Шейнов

Конфликт — это такая характеристика **взаимодействия**, в которой не могущие сосуществовать в неизменном виде действия взаимодействуют и взаимозаменяют друг друга, требуя для этого специальной организации.

Б. И. Хасан

Конфликты – норма жизни, если они не затрагивают личностные качества

Конфликтогены – слова, действия или бездействие, способствующие возникновению и развитию конфликта

Задание. Впишите основные слова, которые у вас ассоциируются с понятием «агрессия»



Теория агрессии Конрада Лоренца

Агрессивность начало всех начал

агрессия - подлинный инстинкт, первичный, направленный на сохранение вида

- Главная опасность инстинкта состоит в его **спонтанности**.
- Накопления агрессии тем опаснее, чем **лучше знают друг друга** члены данной группы, чем больше они друг друга понимают и любят. В такой ситуации все стимулы, вызывающие агрессию и внутривидовую борьбу, претерпевают резкое снижение пороговых значений.

Теория агрессии Конрада Лоренца

Демонстративное поведение

Демонстрация вместо нападения (*Что и как демонстрируется*):

•Мимика

•Позы преувеличения - цель унижить противника

•Позы подчинения, покорности и умиротворения:

- Маленький, согбенный, безоружный противник не страшен.

Страх покидает победителя, а с ним кончается и агрессивность

-Человек выражает разную степень покорности, опуская голову, кланяясь, падая на колени и, наконец, валяясь в ногах.

•Иерархия.

-всегда берем за основу принцип соподчинения (назначается старший);

-доминантом может стать и человек очень опасный для общества, аморальный и даже психически больной;

-многие тираны ростом невелики, а в детстве их много били.

Теория агрессии Конрада Лоренца

Демонстративное поведение

- **Дно пирамиды**

- Подонки - совсем не нечто прямо противоположное по своим качествам доминантам, а очень малоприятные существа, страдающие от трусости, зависти, нерешительности и подавляемой агрессивности, которую они могут переадресовывать только неодушевленным предметам.
- Человеку, попавшему на дно, тоже очень трудно сохранить себя, не деградировать.
- Вандализм, разбитые витрины, сломанные лифты, оборванные телефоны, разломанные вагоны, опрокинутые урны, исцарапанные стены, разбитые памятники и статуи, опоганенные кладбища и храмы.



Определение понятий агрессивность и агрессия

- *Агрессивность* [лат. aggressio — нападать] — **относительно устойчивая личностная черта**, проявляющаяся в готовности субъекта к агрессивному поведению, т.е. к последовательности действий, направленных на нанесение физического или психологического ущерба, вплоть до уничтожения объекта, другого человека или группы людей (*Социальная психология. Словарь под ред. М.Ю. Кондратьева*).
- *Агрессивность* - **склонность** некоторых психически больных к нападению на окружающих и нанесению им телесных повреждений, к разрушительным действиям. Объектом агрессии могут оказаться и неодушевленные предметы. (*Психологическая энциклопедия*).

- *Агрессия* - это **модель поведения**, т.е. поведение (физическое или словесное), которое направлено на причинение вреда кому-либо. Как правило, агрессивное поведение - это негативная реакция на созданную другими, ситуацию **фрустрации**, когда возникают препятствия на пути к цели или ущемляются интересы (*Энциклопедия практической психологии*).
- *Агрессивное поведение, Агрессия* (от **лат.** *aggressio* – нападение) – мотивированное деструктивное **поведение**, противоречащее нормам сосуществования людей, наносящее вред объектам нападения, приносящее физический, моральный ущерб людям или вызывающее у них психологический дискомфорт. (*Психологический словарь*).

Агрессивность - устойчивая личностная характеристика

- выражение через данное **свойство определенного отношения;**
- **интериоризация** объектных характеристик действительности;
- относительная **изменчивость** под влиянием социальных условий;
- **устойчивость и постоянство**, одинаковость при повторных проявлениях.

Интериоризация (франц. interiorisation — **переход извне внутрь**, от лат. interior — внутренний) — формирование внутренних структур человеческой психики посредством усвоения внешней социальной деятельности, присвоение жизненного опыта, становления психических функций и развития в целом.

Агрессивность в спорте

Агрессивность в спорте

- Во многих видах спорта, особенно в тех, где допускается непосредственный физический контакт, различные формы **контролируемой физической агрессивности** просто необходимы.
- Данные исследований свидетельствуют о том, что спортсмены высокого класса не только более агрессивны, но и склонны более свободно выражать свои агрессивные тенденции, чем представители так называемой нормальной выборки.

Агрессия – любая форма поведения, направленная к цели причинения ущерба или вреда другому лицу, не желающему такого с ним обращения.

Роберт Бэрон

Уолтер Кролл (1968) выделил группу сходных личностных черт у спортсменов, занимающихся индивидуальными и командными видами спорта, в которых **предполагаются проявления физической агрессивности.**

Установлено, что:

- у спортсменов этих двух групп были **сходные профили** личности по 16-факторному тесту Кэттелла, хотя собственно агрессивность или агрессивные тенденции специально не исследовались.
- виды спорта, которые явно агрессивны по своей природе, могут привлекать индивидов **с различной личностной структурой.**
Пример. Личностные профили спортсменов, занимающихся карате, отличались от профилей борцов и футболистов.
Следует отметить, что в каратэ физический контакт скорее угроза, чем реальность. Основная цель заключается в том, чтобы выполнить удар вблизи от противника, не коснувшись его.
- школьники-спортсмены обладают более выраженными агрессивными тенденциями, чем неспортсмены;
- у выдающихся спортсменов (тест Роршаха и пиктограммный тест «дом - дерево - человек») среди выделенных ими черт личности обнаружили **чрезвычайно высокую агрессивность**

- Уровень агрессивности, скрытой или явной, **существенно изменяется** в периоды до, во время и после спортивной деятельности.
- для того, чтобы адекватно оценить агрессивные тенденции спортсмена, его потребность и стремление непосредственно выразить свою агрессивность, необходимо проводить как беседы, так и тщательный анализ его поведения в соревновательной обстановке.

Бланковые тесты, предназначенные для оценки агрессивности, служат только для определения большей или меньшей вероятности проявлений различных уровней агрессивности в условиях спортивной деятельности.

Структурные элементы конфликта

Роли - некая идеальная модель, совокупности прав и обязанностей



Структурные элементы конфликта

Косвенные участники конфликта

**подстрекатель,
провокатор**

цель - спровоцировать конфликт для достижения собственных интересов;

**посредник,
медиатор,
судьи**

цель - содействовать уменьшению остроты или полному прекращению конфликта

**пособник, союзник или
группа поддержки**

цель - поддерживать ту или иную сторону или обе стороны одновременно

организатор

планирует и руководит его протеканием

**жертва
конфликта**

Предмет конфликта - то, из-за чего возникает конфликт объективно существующая или воспринимаемая в качестве таковой проблема, служащая основой конфликта; это то противоречие, ради разрешения которого стороны и вступают в конфликт.

- Противоречия между интересами людей и нормами поведения в обществе.
- Противоречие между одинаковыми интересами разных субъектов, направленных на один и тот же предмет.
- Противоположные интересы разных объектов.
- Непонимание интересов, намерений, действий субъектами, которые начинают видеть в них угрозу себе.

Объект конфликта - конкретная причина, мотивация, движущая сила конфликта.

Это материальная (ресурс), духовная (идея, норма, принцип и т.д.) или социальная (власть) ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся оба оппонента.

Условием конфликта является притязание одной из сторон на неделимость объекта, владение им.

Причины конфликта

4 группы причин конфликтов

- 1. *Объективные:*** делятся на социальные, политические, экономические и идеологические и иные.
 - неравенство социальных субъектов (имущественное, экономическое, политическое, национальное, религиозное, статусное, бытовое, образовательное и пр.);
 - дезорганизация общества: выход производственных, социальных, экономических, политических, идеологических и пр. процессов за пределы существующих в обществе норм (безработица, инфляция, криминализация, нищета, война, природные и техногенные катастрофы и катаклизмы);
 - для России это проявляется в слабой разработанности и использовании нормативных процедур разрешения социальных противоречий; недостаток и несправедливое распределение значимых для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ; образ жизни россиян, связанный с материальной неустроенностью и радикальными, масштабными, быстрыми переменами; традиционные для россиян стереотипы конфликтного разрешения социальных противоречий.

Причины конфликта

2. Организационно управленческие:

- **структурно организационные** (ошибки в проектировании структуры, изменение структуры и постепенное несоответствие деятельности; проблемы в технической структуре неодинаковая оснащенность рабочих мест, изматывающий темп работы; проблемы во властной структуре несоразмерность прав и обязанностей, компетенций и ответственности, распределение власти в целом);
- **функционально организационные** (неоптимальные функциональные связи со внешней средой, между структурными подразделениями организации взаимозависимость задач, неправильное распределение ответственности, ограниченность ресурсов, которые нужно делить, между отдельными работниками, неудовлетворительные коммуникации: отсутствие, искаженность или противоречивость информации, слабость контактов руководства и рядовых сотрудников);
- **лично функциональные** (неполное соответствие работника занимаемой должности по моральным, профессиональным и др. качествам, противоречивость должностных инструкций, различие формальных требований к работнику, противоречивость требований профессиональных и личных);
- **ситуативно управленческие** (ошибки в принятии и исполнении управленческого решения).

Причины конфликта

3. Социально психологические:

- *естественное столкновение интересов* людей в процессе их жизнедеятельности;
- *конфликт ценностей*: между свободой и равенством, справедливостью и неравенством, коллективизмом и индивидуализмом, ксенофобией (вражда к иностранцам) и открытостью к миру, демократией и авторитарностью, стремление к общественной собственности и ориентация на частную собственность);
- *потери и искажение информации* в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации (недостаток словарного запаса, времени для общения, внимания или понимания, невозможность высказать понимание из-за бессознательных причин),
- *разбалансированное ролевое взаимодействие* людей (пересечение трансакций),

Причины конфликта

3. Социально психологические:

- выбор разных *способов оценки результатов деятельности* (существует 5 способов оценки:
 - сравнение с идеальным положением дел,
 - требование к данной деятельности по нормативам,
 - степень достижения цели деятельности,
 - сравнение с результатами, достигнутыми другими людьми при выполнении той же деятельности,
 - сравнение с положением дел в начале деятельности; при этом оценивая других людей мы используем способы 1-4, оценивая же себя - 4 и 5);*разный подход к оценке одних и тех же должных событий,*
 - внутригрупповой фаворитизм,
 - соревнование и конкуренция,
 - ограниченная способность к децентрации (изменению собственной позиции в результате сопоставления с позицией других людей),

Причины конфликта

3. Социально психологические:

- концепция депривации Е. Вятра - польского исследователя (состояние, при котором **расходятся** между собой **ожидания** людей и **возможности** их удовлетворения;
- стремление больше брать, чем отдавать,
- стремление к власти,
- психологическая несовместимость.

Причины конфликта

Личностные:

- субъективная оценка поведения партнера как недопустимого:
 - возможное поведение оценивается как желательное, допустимое, нежелательное и недопустимое;
 - к разным людям разный подход и у разных людей разный подход из-за стремления к власти, эгоизма, реального настроения;
- низкая конфликтоустойчивость, плохое развитие эмпатии, неадекватный уровень притязаний, акцентуации характера (чрезмерная выраженность отдельных черт характера).

Функции конфликтов

Конструктивные функции конфликта

(существуют в конкретных случаях и в определенных отношениях)

общие

(проявляющиеся на различных уровнях социальной системы)

**функции на
личностном уровне**

Функции конфликтов

Общие конструктивные функции конфликта:

- Устранение противоречия в функционировании коллектива;
- Создание и поддержание баланса сил (в том числе власти);
- Социальный контроль за соблюдением правил, общепринятых норм и ценностей;
- Создание новых социальных норм и институтов, обновление существующих;
- Установление неформальной иерархии в группе или обществе;
- Более глубокое познание участниками конфликта друг друга;
- Снятие синдрома покорности у подчиненных;
- Диагностика возможных оппонентов: парадокс Зиммеля: Наиболее эффективным средством предотвращения борьбы является точное знание

Функции конфликтов

Общие конструктивные функции конфликта:

- Улучшение качества деятельности;
- Повышение авторитета участника в случае его победы;
- Активизация социальной жизни;
- Обозначение нерешенных проблем;
- Актуализация гуманистических ценностей;
- Способствование сплочению группы перед внешней опасностью;
- В каждом конфликте заложен стимул для появления институтов для поддержания системы в устойчивом состоянии (законодательная деятельность, принятые процедуры для решения споров, политические собрания для решения споров в войне слов, рынок для решения соперничающих интересов посредством сделок).

Функции конфликтов

Конструктивная функция конфликта на личностном уровне:

- Познавательная функция по отношению к тем людям, которые принимают в нем участие;
- Сапопознание и коррекция самооценки;
- Ослабление психической напряженности;
- Способствование развитию личности;
- Адаптация и социализация индивидов в группе;
- Способ самоутверждения и самореализации;
- Возможность избавиться от проблем, развитие личности.

Функции конфликтов

Деструктивные функции конфликта на общем уровне:

- Большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте;
- Значительное ухудшение настроения участников, возможно болезни;
- Насилие и гибель людей;
- Разрушение межличностных отношений;
- Нарушение системы отношений;
- Увольнение сотрудников, ухудшение социально - психологического климата;
- Ухудшение качества совместной деятельности, снижение дисциплины;
- Представление о побежденных группах и людях как о врагах;
- Снижение сплоченности группы.

Функции конфликтов

Деструктивные функции на личностном уровне:

- Ухудшение качества индивидуальной деятельности;
- Разочарование в своих способностях, снижение самооценки;
- Способствование социальной пассивности личности;
- Потеря прежней мотивации, разрушение ценностных ориентаций и т.д.
- Разрушение целостности личности.

| Функции конфликта | Направленность и последствия конфликтов | |
|----------------------|---|--|
| | ПОЗИТИВНЫЕ | НЕГАТИВНЫЕ |
| Интеграция персонала | <ul style="list-style-type: none"> • Разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях; • согласование индивидуальных и коллективных интересов; • образование и консолидация формальных и неформальных групп; углубление и стабилизация общих интересов | <ul style="list-style-type: none"> • Ослабление организованности и единства коллектива; • нарушение баланса интересов между личностями и группами; • проявления недобросовестного отношения к делу и стремления к выгоде для себя за счет других; • потворство эгоизму, своеволию, анархии |

Функции конфликта

Направленность и последствия конфликтов

| | ПОЗИТИВНЫЕ | НЕГАТИВНЫЕ |
|-------------------------------|--|---|
| Активизация социальных связей | <ul style="list-style-type: none">• Придание взаимодействию сотрудников большой динамичности и мобильности;• усиление согласованности в достижении целей, функционального и социального партнерства | <ul style="list-style-type: none">• Несогласованность в действиях людей, занятых совместным делом;• ослабление взаимной заинтересованности в общем успехе;• возведение препятствий на пути к сотрудничеству |

| Функции конфликта | Направленность и последствия конфликтов | |
|---|--|---|
| | ПОЗИТИВНЫЕ | НЕГАТИВНЫЕ |
| Сигнализация об очагах социальной напряженности | <ul style="list-style-type: none"> • Выявление нерешенных проблем и стимулирование работы; • обнаружение недостатков в условиях и охране труда; • реализация потребностей, интересов и ценностей коллектива | <ul style="list-style-type: none"> • Резкое выражение недовольства действиями администрации; • протест против злоупотреблений отдельных должностных лиц; • нарастание неудовлетворенности трудом |

Функции конфликта

Направленность и последствия конфликтов

ПОЗИТИВНЫЕ

НЕГАТИВНЫЕ

Инновация, содействие творческой инициативе

- Повышение **активности** и **мотивации** к работе;
- **стимулирование** роста квалификации;
- содействие **творчеству**, новым и оптимальным решениям

- Создание дополнительных помех трудовой и социальной активности;
- подавление делового настроения, энтузиазма и творческой инициативы;
- уход от альтернативных решений

| Функции конфликта | Направленность и последствия конфликтов | |
|--|---|---|
| | ПОЗИТИВНЫЕ | НЕГАТИВНЫЕ |
| Трансформация (преобразование) деловых отношений | <ul style="list-style-type: none"> • Создание здорового социально-психологического климата; • утверждение уважительного отношения к труду и деловой предприимчивости; • повышение уровня взаимного доверия | <ul style="list-style-type: none"> • Ухудшение морально-психологической атмосферы; • усложнение процесса восстановления деловых отношений и партнерского сотрудничества |

Функции конфликта

Направленность и последствия конфликтов

ПОЗИТИВНЫЕ

НЕГАТИВНЫЕ

Информация об организации и ее персонале

- Повышение **уровня осведомленности** работников о положении дел в организации;
- нахождение **общего языка**

- Усиление недружественного поведения;
- уклонение от сотрудничества;
- преграды диалогу, обмену мнениями

Профилактика противоборств

- Урегулирование **разногласий** на взаимной основе;
- ослабление конфронтации в социально-трудовых отношениях

- Нагнетание напряженности и враждебности;
- уклонение от примирительных процедур

Сигналы конфликта (Корнелиус Х. и Фейр

| | |
|--------------------|---|
| <i>Дискомфорт</i> | Еще ничего не сказано, проблема не ясна, но появляется ощущение, что что-то идет не так, как нужно |
| <i>Инцидент</i> | Появляется первое столкновение, но оно не воспринимается как типическое. Поэтому на него еще не вырабатывается реакция. |
| <i>Непонимание</i> | Участники начинают формировать негативный имидж друг друга Идеологическое оформление конфликта. |
| <i>Напряжение</i> | К негативному имиджу добавляются негативные отношения, которые становятся постоянными. |
| <i>Кризис</i> | Нормальное функционирование уже невозможно, поскольку обе стороны уже находятся в ожидании радикальных шагов. |