

Научно-исследовательская работа
Астрономия

Секция: Астрономия

«Конфликты в космосе»

Чурбанова Милана Романовна
МБОУДО ДЮЦКО «Галактика»
учащаяся 9 класса

Научный руководитель:
Моисеева Екатерина Вячеславовна
МБОУДО ДЮЦКО «Галактика»
Педагог дополнительного образования

г. Калуга
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	3
2. Основная часть	
2.1. Понятие конфликта	5
2.2. Суть конфликта, характеристика конфликта	5
2.3. Конфликты в космосе	6
2.4. Требования к космонавтам.....	6
2.5. Стили разрешения конфликтов, алгоритм решения конфликтов.....	7
3. Практическая часть.....	9
4. Заключение.....	11
5. Список используемой литературы.....	12
6. Приложение.....	13

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день проблема конфликтов очень актуальна и привлекает внимание многих. Писатель Антуан де Сент-Экзюпери считал, что общение – единственная настоящая роскошь. Без него человеку трудно прожить. Но общение не только таит в себе удовольствия, но иногда приносит и неприятности. Если в процессе общения нарушаются правила взаимности, нередко возникают конфликты. В космосе, как и на Земле, могут возникать конфликты. Если представить конфликты на более серьезном уровне, таком как космос, то трудно представить к чему там могут привести конфликты, и насколько тяжело взаимодействовать с одними и теми же людьми в замкнутом пространстве достаточно долгий период времени.

Конфликтом заинтересовались еще древние философы Аристотель и Платон. Они считали, что весь мир полон противоречий, с ними неизбежно связана жизнь природы, людей и даже Богов. Но, сам термин «конфликта» они еще не употребляли.

К. Э. Циолковский, теоретик космонавтики и мыслитель - космист, немало внимания уделил вопросам общественного устройства. По его мнению, общество характеризуется нестабильностью, основной причиной которой являются разрушительные действия: войны и другие виды насилия; социальное противостояние выступает основой конфликтности. По мнению Циолковского, земная цивилизация должна пройти два основных этапа развития: частично враждебное параллельное существование ряда общественных структур (государство, этнос) и достижение общности, солидарности в масштабах всей планеты. Далее последует выход в космос, в пределы Солнечной системы. В социальном плане это общество будет объединенным универсальными идеалами земного человечества. Общение с братьями по разуму выведет на третий этап развития. Таким образом, задачами общественного развития становятся преодоление социальной конфликтности, реализация идеала коллективности, утверждение принципа ненасилия как универсального способа разрешения конфликтов. Таким образом, решение конфликтных ситуаций важно и на глобальном уровне (в государстве, на мировом уровне, и даже в космосе), поэтому необходимо уже на школьном уровне уметь правильно решать конфликтные ситуации.

Мы решили узнать, как часто возникают конфликты у космонавтов при нахождении на орбите, какими качествами должен обладать космонавт, как происходит психологический отбор перед полетом для определения конфликтности кандидатов.

Цель работы: Определить, есть ли среди учащихся в школе, которые подходят для полета в космос по уровню конфликтности.

Для достижения цели в работе были поставлены **задачи:**

- 1) Проанализировать имеющуюся литературу по данной теме;
- 2) Провести опрос среди учеников с целью определения наличия не конфликтных учащихся, исследовать типичные формы поведения в конфликтных ситуациях у учащихся и определить приемлемые стили поведения в конфликте для космонавтов.
- 3) Проанализировав полученные результаты, сделать выводы;

Гипотеза: мы считаем, что среди учащихся средней школы можно найти тех, кто мог бы пройти отбор в космонавты по такому параметру как поведение в конфликте.

По сравнению со школьными конфликтами, про конфликты в космосе мне мало что известно. Поэтому было решено взять интервью у известного космонавта Виктора Михайловича Афанасьева. Из беседы с Виктором Михайловичем я узнала, что ему находиться в космосе в замкнутом пространстве с одними и теми же людьми долгое время было не сложно, так как, находясь в космосе, космонавты не думают об этом, т.к. самое главное для них - выполнять программу полета. Конфликты в космосе практически не случаются, если только легко решаемые рабочие моменты. Перед полетом все космонавты проходят психологический отбор, с помощью определенных тестов, которые помогают сделать отбор космонавтов в экипаж. После разговора с Виктором Михайловичем захотелось узнать, как именно происходит психологический отбор космонавтов.

Новизной является то, что до нас эту проблему в нашей школе никто не рассматривал.

Методы проведенного исследования: изучение и анализ литературы, наблюдение и анализ конфликтных ситуаций; тестирование и опрос учащихся 7-х классов, обработка полученных ответов, в результате тестирования, сравнение и сопоставление результатов учеников, анализ и обработка полученных результатов.

Теоретическое значение исследования заключается в рассмотрении истории вопроса, рассмотрении понятия конфликта и особенностей конфликтов в космосе.

Практическая значимость работы: результаты данной работы можно использовать при проведении классных часов, работы со школьным активом.

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Необходимо понимать, что в основе конфликта лежат лишь те противоречия, причиной которых являются несовместимые интересы, потребности и ценности. Такие противоречия, как правило, трансформируются в открытую борьбу сторон, в реальное противоборство. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому конфликт определяют как отсутствие согласия между двумя или более сторонами - лицами или группами. Приведем ещё несколько определений конфликта:

Конфликт - это противоречие, возникающее между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни. Конфликт - это несогласие между двумя или более сторонами, когда каждая сторона старается сделать так, чтобы были приняты именно её взгляды, цели и помешать другой стороне, сделать тоже. Конфликт - это ситуация, в которой два или более человека демонстрируют разногласия в спорном вопросе при наличии эмоционального антагонизма между ними

Конфликт — враждебное, негативное противостояние людей из-за несовместимости интересов, норм поведения, целей. В основе каждого конфликта всегда лежит конфликтная ситуация. Составляющими конфликтной ситуации являются: участники конфликта (оппоненты) и предмет конфликта.

Выделяют 2 вида конфликта в зависимости от поведения оппонентов. Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют конструктивными. Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют – деструктивными.

СУТЬ КОНФЛИКТА, ХАРАКТЕРИСТИКА КОНФЛИКТА.

Любой конфликт имеет как положительные, так и отрицательные стороны:

Отрицательные стороны: Трата времени, нервов. Разрыв отношений, часто даже насилие, как над собой, так и над окружающими, унижение и прочие «радости» общения. Отрицательные эмоции, переживания. Нарушение отношений между учениками. Ухудшение климата в коллективе. Ухудшение качества работы.

Положительные стороны: Конфликт ведет к пересмотру взглядов, устранение тех проблем, которые вызывают конфликт. В споре рождается истина. Дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение. Способ к сплочению коллектива при

противоборствовании (когда на группу конфликтующих оказывает давление какой-либо внешний враг, они объединяются, чтобы вместе противостоять).

Суть конфликта: любая победа временна, долгосрочно ли решение, покажет только время.

Т.е. внешняя победа в конфликте это не результат его разрешения, а вот каковы будут дальнейшие отношения после конфликта, зависит от стиля поведения в конфликте.

Конфликт = участники + конфликтная ситуация + инцидент

Конфликты можно классифицировать по различным признакам:

- по времени протекания (длительные, кратковременные, хронические);
- по степени напряженности (бурные, слабовыраженные);
- по замыслу (спланированные и непреднамеренные);
- по сфере возникновения (бытовые и деловые);
- по масштабности (локальные, массовые и всеобщие);
- по социальным последствиям (конструктивные и деструктивные);
- в зависимости от наличия предмета конфликта (предметные и беспредметные);
- в зависимости от того, кто является субъектом конфликтного взаимодействия (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой межгрупповые) и т. п.

Последний вид классификации мы рассмотрим более подробно.

1. Внутриличностный конфликт. Это конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение ее противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, ценностей, целей, идеалов). Этот тип конфликта не вполне соответствует тому определению, которое дано. Однако его потенциальные дисфункциональные последствия аналогичны последствиям других типов конфликта. Он может принимать различные формы (ролевой конфликт, конфликт социального долга и желаний и др.).

Одна из самых распространенных форм внутриличностного конфликта – ролевой конфликт. К одному человеку могут предъявляться самые противоречивые требования. Например, в условиях космического полета командир во взаимоотношениях с членами экипажа находится не только в формально служебном контакте, но и в постоянном эмоциональном общении. Это может привести к тому, что со временем он начнет терять требовательность к своим подчиненным и утратит руководящие функции. Поэтому от него требуется особый стиль взаимоотношений с членами его экипажа, позволяющий сохранить руководящие функции, и не допустить панибратства.

Вопросы, связанные с проблемой совмещения руководителем группы различных ролевых позиций возникают практически в любой группе, находящейся в условиях длительной изоляции. Внутриличностный конфликт может также возникнуть, когда космонавту

приходится выполнять распоряжения ЦУПа, которые не согласуются с его мнением или, когда необходимость следовать программе полета не позволяет космонавту реализовывать его собственные научные интересы.

КОНФЛИКТЫ В КОСМОСЕ, ПРИЧИНЫ

Среди огромного множества причин конфликтов, которые могут возникнуть в космическом экипаже, можно выделить две большие группы. К первой группе относятся так называемые *общие причины*, которые проявляются, так или иначе, практически во всех конфликтах, происходящих между людьми вне зависимости от специфики их деятельности.

К ним можно отнести следующие причины:

1. Неудовлетворительные коммуникации.
2. Различия в психологических особенностях.
3. Различия в целях, ценностях, методах поведения.
4. Ограниченность ресурсов.
5. Взаимозависимость заданий, неправильное распределение обязанностей.

Вторая группа причин – *частные*. Эти причины являются специфичными именно для ситуации космического полета. Во время длительного космического полета на организм человека воздействует целый ряд неблагоприятных факторов. К ним относятся: невесомость, сенсорная и эмоциональная депривация, монотонность, угроза для жизни, десинхроноз, ограничение объема жилых отсеков, групповая изоляция, навязанное межличностное общение, «публичность», наличие межкультурных различий и «языкового барьера» в международных экипажах и др. Каждый из них, спустя определенное время, может вызвать астенизацию нервной системы, которая приводит к нарушениям общения и возникновению конфликтов в экипаже.

По словам Ника Кэнаса, почетного профессора в Калифорнийском университете и автора книги «Люди в космосе: психологические неурядицы» (HumansinSpace:

ThePsychologicalHurdles), длительные космические миссии сопряжены с множеством факторов стресса: в частности, с постоянным нахождением в ограниченном пространстве, в изоляции, в условиях опасной для жизни среды и монотонной работы. Возможны и межличностные конфликты между членами команды или с сотрудниками контроля полётов на Земле.

В NASA процесс отбора космонавтов включает психиатрические и психологические проверки, чтобы сразу исключить людей с проблемами поведения. Комиссия в первую очередь отбирает тех, кто лучше всего подходит для жизни в сложных условиях длительной

космической миссии — эмоционально стабильных и стойких людей, которые хорошо работают в команде и уживаются с окружающими, умеющие сотрудничать.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОСМОНАВТАМ

Космический полет предъявляет к космонавту разнообразные и подчас необычные требования. Это связано со многими особенностями:

- с динамикой полета и конструкцией корабля (перегрузками, невесомостью, ограничением подвижности, изменением привычных суточных режимов сна — бодрствования, своеобразием микроклимата, питания, санитарно-гигиенических условий, необычными условиями отдыха и т. д.);
- с отсутствием абсолютной надежности и безотказности техники (возможность разгерметизации, выход из строя отдельных узлов, агрегатов, систем и т. д.);
- социально-психологического плана (огромная ответственность за порученное дело;
- отсутствие смены внешних впечатлений;
- обеднение внешней афферентации; монотонность раздражителей; общение с узким постоянным кругом людей; своеобразие психического состояния, обусловленное чувством отрыва от Земли; необычность обстановки, отсутствие возможности полного уединения, неопределенность ситуации и т. д.);
- общественно-научного характера (разнообразие и сложность методик исследований и аппаратурной оснащенности, многоплановость научных, народнохозяйственных и других исследований и наблюдений, не прогнозируемость различных ситуаций и т. д.).

Для того чтобы жить и работать в подобных условиях, космонавт должен быть физически здоровым, тренированным человеком, устойчивым к действию неблагоприятных факторов космического полета. Более детально профессионально-психологические требования к кандидату в космонавты могут быть сформулированы следующим образом:

- высокий морально-идеологический уровень и общечеловеческая зрелость;
- достаточно высокая общая одаренность, высокий профессионализм и достаточная степень устойчивости к конкретным факторам воздействия и условиям деятельности;
- высокая критичность к себе, терпимость к окружающим, умение «ладить» с людьми и работать в коллективе;
- способность к быстрому обучению и усвоению общественного опыта;
- умение переносить трудности, лишения, ограничения, высокая приспособляемость к условиям существования в экологически замкнутых системах;
- способность к активной саморегуляции;

- развитое творческое воображение;
- чувство юмора;
- сильный, уравновешенный, подвижный тип высшей нервной деятельности;
- оптимальные качества внимания, памяти, восприятия, мышления и других психических процессов;
- эмоциональная устойчивость к различным стрессовым ситуациям и факторам;
- высокая надежность операторской деятельности в обычных и усложненных условиях полета;
- высокая помехоустойчивость.

Пониженная переносимость пребывания в сложных условиях существования может выражаться: в виде клинически очерченных психоневротических расстройств; в нарастании повышенной эмоциональной напряженности и утомляемости; в ухудшении операторской деятельности; в обострении неблагоприятных личностных особенностей; в низком качестве выполнения взаимозависимых, кооперативных форм деятельности, требующих успешных совместных действий членов экипажа.

Динамическое групповое экспериментально-психологическое обследование предполагаемого экипажа проводится до включения в группу подготовки по конкретной космической программе. При выявлении пониженной эффективности взаимосвязанной деятельности в составе экипажа решение о негодности членов экипажа для выполнения конкретной программы может быть вынесено только в случае, если низкий уровень в выполнении конкретных видов групповой деятельности подтверждается результатами исследований.

Экспериментально-психологическое обследование проводится с учетом комплекса личностно-групповых особенностей, уровня группового взаимодействия (профессиональный, мотивационный, коммуникативный, эмоциональный). Конкретная оценка дается на основе групповых интегральных характеристик (характер распределения функциональных обязанностей, психофизиологическая совместимость, сплоченность, обучаемость).

На основании обобщения материалов всех методов психологических и психофизиологических исследований определены неблагоприятные индивидуально-психологические особенности личности для профессиональной подготовки:

- черты слабого типа высшей нервной деятельности;
- неуравновешенность сигнальных систем действительности;
- устойчиво неадекватный уровень личностных притязаний;

- тревожность, сочетающаяся с психической напряженностью, внушаемостью, мнительностью, низкой помехоустойчивостью;
- эгоцентрическая направленность личностных интересов;
- неспособность работать продуктивно и качественно в условиях дефицита времени и информационной неопределенности;
- недостаточный жизненный опыт приспособления к сложным условиям существования и группового взаимодействия,
- впечатлительность, конфликтность, склонность к формированию невротических состояний, отражающихся на результатах деятельности и поведения;
- разбросанность и неустойчивость интересов и склонностей вообще и тем более отрицательное отношение к деятельности космонавта;
- замедленность и не критичность мышления;
- замедленность и неточность сенсомоторной координации;
- снижение памяти (в частности, оперативной);
- плохая способность оперирования пространственными представлениями;
- эмоциональная неустойчивость, сопровождающаяся нарастанием нервно-психической напряженности и приводящая к расстройству сложных навыков и снижению работоспособности.

СТИЛИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Когда человек попадает в конфликтную ситуацию, то в зависимости от своих личностных особенностей, прошлого опыта и ситуации, в которой находится в данный момент, он выбирает определенную стратегию (стиль) поведения. Стратегии поведения, избираемые участниками конфликта, различаются в зависимости их ориентации на достижение своих собственных целей и/или целей партнера.

Исследование основных трудностей общения у школьников средних классов выявило, что наиболее часто нарушения в межличностных отношениях среди одноклассников вызваны отсутствием у них коммуникативных умений. Подростки используют неадекватные способы убеждения (давление, протест, противопоставление и т.п.), стремятся к непосредственному «натуральному» общению, недооценивая его технический аспект, связанный с умением слушать, ориентироваться в ситуациях, использовать различные вербальные и невербальные способы общения.

Разрешение конфликта, по мнению, К. Томаса зависит от типа поведения в конфликтной ситуации. К. Томас выделяет следующие способы урегулирования конфликта:

1. Стилль конкуренции. Участник конфликта не очень заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Например, ученик конкурирует с другими учениками за место на какой-либо олимпиаде и их формы общения друг с другом строятся по типу конкуренции.

2. Стилль уклонения. Стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением уйти от конфликта при восприятии предмета конфликта в качестве несущественного как для себя, так и для соперника.

3. Стилль приспособления. Стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением уйти от конфликта при восприятии предмета конфликта как несущественного для себя и значимого для соперника.

4. Стилль компромисса. Стратегия поведения субъектов в конфликте, ориентированная на определенные взаимные уступки. Вы сходитесь на частичном удовлетворении своего желания и частичном выполнении желания другого человека.

5. Стилль сотрудничества. Стратегия поведения субъектов в конфликте, характеризуется стремлением противоборствующих сторон совместными усилиями разрешить возникшую проблему. Следуя этому стилю, вы активно участвуете в разрешении конфликта и отстаиваете свои интересы, но стараетесь при этом сотрудничать с другим человеком.

Стили и стратегии поведения, избираемые участниками конфликта, имеют решающее значение для его последующего развития, а зачастую и для исхода конфликта. Стратегии избегания и приспособления хотя и имеют разное психологическое содержание, направлены на уход от конфликтного взаимодействия. Стратегия соперничества и сотрудничества рассматриваются в основном раздельно, но в рамках реального взаимодействия они могут переходить друг в друга: так, первоначальные попытки договориться, не увенчавшиеся успехом, могут смениться борьбой сторон; напротив неудачные попытки «силового» решения вынуждают участников ситуации к переговорным вариантам разрешения конфликта. Важно эффективно использовать каждую из стратегий и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства.

ВЫВОД: Изучив историю вопроса, нам удалось рассмотреть понятие конфликта.

Проанализировав различные взгляды к пониманию, что такое конфликт, можно понять, что это понятие неоднозначно. Очень много существует определений в зависимости от научной школы. Наиболее общий подход к определению конфликта состоит в определении его через противоречие как более общее понятие, и, прежде всего — через социальное противоречие. Рассмотрели его суть и структуру. Также рассмотрели конфликты в космосе, как проходит отбор космонавтов для полета. Опираясь на точку зрения К. Томаса, мы рассмотрели стили поведения в конфликте. К. Томас выделяет пять способов урегулирования конфликта.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ.

Как мы поняли из разных источников, что космонавт должен обладать таким качеством, как умение работать в команде, он не создает конфликтов сам и также может решать сложившиеся ситуации путем сотрудничества. Мы решили узнать, какие стили поведения в конфликтных ситуациях используют учащиеся 7-х классов. Для этого мы проводили тест К. Томаса. Личностный опросник К.Томаса позволяет определить типичные способы реагирования личности на конфликтные ситуации, выявить степень склонности к соперничеству и сотрудничеству, готовность к компромиссам, избеганию конфликтов или стремлению их обострить.

В результате исследования были опрошены учащиеся 7-х классов в количестве 52 человек. Нами было выявлено, что у большей части учащихся нет одного явно выраженного стиля поведения в конфликтных ситуациях. У этих ребят в зависимости от ситуации проявляется либо один стиль поведения, либо другой. Также были выявлены учащиеся, у которых был ярко выражен один стиль поведения. Результаты мы можем увидеть в приложении.

В целом, преобладающим стилем поведения при конфликтных ситуациях оказался компромисс и сотрудничество. Мы решили посмотреть, отличаются ли стили поведения в зависимости от пола. Оказалось, что у мальчиков преобладающий стиль поведения соперничество (21%), а у девочек этот стиль поведения не актуален (лишь 4%). У мальчиков преобладает стиль поведения компромисс (20%), у девочек он также преобладает (21%). Также мы обратили внимание, что у девочек, больше чем у мальчиков используется стиль избегания и сотрудничества. Избегание оказался самым не популярным способом решения конфликтов.

Далее мы решили посмотреть, есть ли среди опрашиваемых учащихся те, кто мог бы пройти отбор в космонавты по конфликтности. Поэтому среди наименее конфликтных учащихся (6 чел. 11%) мы узнали, что есть учащиеся, которые используют в основном, стиль избегания, приспособления, или несколько разных в зависимости от ситуации. Также мы выяснили, что есть 2 (4%) учащихся, которые в основном выбирают сотрудничество как стиль поведения в конфликтной ситуации. Таким образом, мы можем предположить, что именно эти 2 учащиеся могли бы пройти психологический отбор космонавтов по данному параметру. Но надо учитывать, что психологический отбор космонавтов более сложен и также включает уровень совместимости кандидатов друг с другом. Одним из способов является изучение взаимосвязанной работы и психологической совместимости при пребывании испытуемых в гермо - и сурдокамерах и имитаторах космических кораблей. Жизнь небольшого коллектива

в этих экспериментальных условиях позволяет выявить психологические особенности поведения каждого члена коллектива и установить характер взаимоотношений в группе "по вертикали" и "по горизонтали". Нередко в таких экспериментах отмечается появление раздражительности у испытуемых, ухудшение взаимоотношений между ними.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ.

Проведя исследования, мы получили данные о конфликтности учащихся. Смогли проанализировать мнение учеников 7-х классов. В итоге нам удалось увидеть, что в основном все учащиеся конфликтуют в школе. Наименее конфликтующими оказалось всего 11%.

Также мы исследовали стиль поведения в конфликте. В результате мы получили, что учащиеся чаще всего в конфликте идут на компромисс и сотрудничество. Оказалось, что у мальчиков преобладающий стиль поведения соперничество и компромисс, а у девочек сотрудничество, компромисс и приспособление.

Таким образом, мы выявили 2 учащихся (4%), которые могли бы попробовать себя пройти отбор в космонавты по такому психологическому параметру, как конфликтность.

В результате исследования мы пришли к выводу, что необходимо провести работу, направленную на помощь учащимся в решении конфликтных ситуаций. Для этого разработали алгоритм действий при конфликтных ситуациях, разработали буклет с рекомендациями для учащихся. Также мы пришли к выводу, что некоторые конфликты можно решать с помощью школьного посредничества, что мы планируем реализовать в будущем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Подводя итог всей проделанной работы, можно сказать, что цель, поставленная в начале работы, была достигнута.

В результате изучения литературы, соответствующей выбранной теме, было проанализировано понятие, конфликт, рассмотрена суть конфликтов между учащимися, виды, были выявлены причины возникновения конфликтов и их специфика, а также способы разрешения конфликтов. Таким образом, были разрешены все поставленные задачи.

В результате исследовательской работы провели опрос среди учеников с целью определения наличия тех учащихся, которые могли бы пройти отбор в космонавты по параметру конфликтности. Таким образом, были разрешены все поставленные задачи.

В результате исследования мы пришли к выводу, что необходимо провести работу, направленную на помощь учащимся в решении конфликтных ситуаций. Для этого

разработали алгоритм действий при конфликтных ситуациях, разработали буклет с рекомендациями для учащихся, направленными на конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, была разработана игра, был проведен классный час с моим непосредственным участием, целью которого было развитие умения конструктивно разрешать конфликт и помогать в разрешении другими конфликтных ситуаций.

Таблица 1

Стили поведения в конфликтных ситуациях учащихся 6-х классов

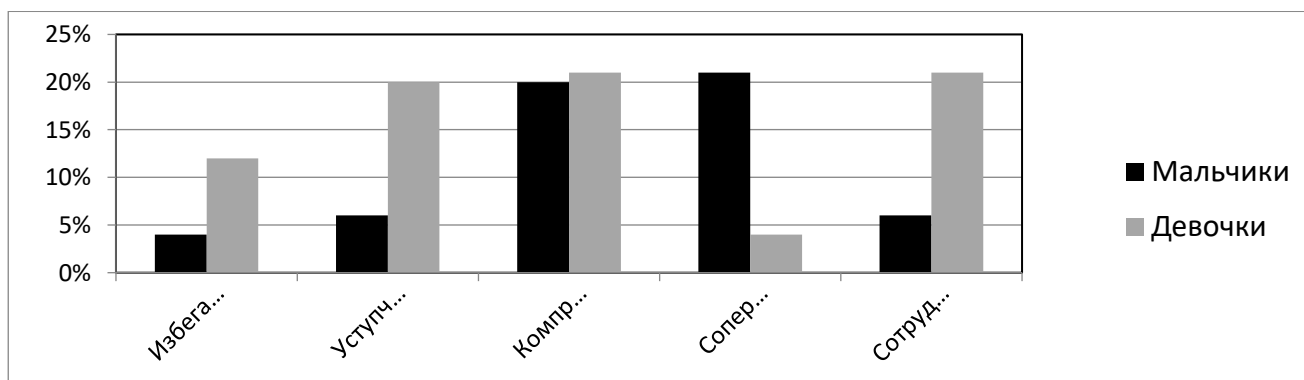
Стиль поведения	мальчики	девочки	Всего:
Соперничество	11 чел.(21%)	2 чел.(4%)	13 чел. (25%)
Сотрудничество	3 чел.(6%)	11 чел.(21%)	14 чел.(27%)
Компромисс	10 чел.(20%)	11 чел.(21%)	21 чел.(41%)
Избегание	2 чел.(4%)	6 чел.(12%)	8 чел.(16%)
Приспособление	3 чел.(6%)	10 чел. (20%)	13 чел.(25%)

Рисунок 1



Стили поведения в конфликте.

Рисунок 2.



Социологический опрос

Предлагаем вам принять участие в анкетировании, целью которого является выяснение причин школьных конфликтов. Листок с ответами подписывать не надо

Инструкция. Ответьте на вопросы анкеты и дайте свои варианты ответов.

Пол (Ж) _____ (М)

Возраст, _____ полных лет, _____ класс _____

1. Принимали ли вы когда-нибудь участие в конфликтах в период обучения в школе? _____

2. Если да, то, как часто _____

Методика К.Томаса «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях»

Цель: выявление стиля поведения.

Инструкция: «Вашему вниманию предлагается 30 утверждений, касающихся поведения человека в конфликтных ситуациях. Прочтите последовательно каждое из них и выберите то, которое соответствует Вашему представлению о своём поведении в конфликтной ситуации».

Текст опросника

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3. А. Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека
5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
Б. Я стараюсь добиться своего.

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

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

8. **А.** Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

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

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. **А.** Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

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

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

12. **А.** Зачастую я стараюсь избегать и занимать позицию, которая может вызвать споры.

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

13. **А.** Я предлагаю среднюю позицию.

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

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

Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

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

Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16. **А.** Я стараюсь не задеть чувства другого.

Б. Я стараюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. **А.** Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

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

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

Б. Я даю другому возможность остаться при своем мнении, если он тоже идет мне навстречу.

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

Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы решить его окончательно.

20. **А.** Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

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

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

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

Б. Я отстаиваю свои желания.

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

Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. **А.** Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. **А.** Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

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

26. **А.** Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания другого.

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

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

28. **А.** Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

29. **А.** Я предлагаю среднюю позицию.

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

30. **А.** Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Приложение 2

ЕДИНЬЙ АЛГОРИТМ РЕШЕНИЯ ЛЮБОГО КОНФЛИКТА

Для того чтобы определить существо конфликта, участники конфликта должны согласовать свои представления о сложившейся ситуации и выработать определенную стратегию поведения. Предполагается, что их действия носят пошаговый характер, разворачиваются в следующем направлении:

ШАГ 1. Определение основной проблемы.

На этом этапе необходимо четко уяснить суть проблемы, приведшей к конфликту. При этом очень важно чтобы противники осознавали своеобразие видения проблемы: как собственного, так и оппонента, имеющееся здесь сходства различия.

ШАГ 2. Определение вторичных причин конфликта.

Обычно они служат поводом для возникновения конфликта, часто затеняя истинную причину и затрудняя анализ. Поэтому вслед за уяснением основной проблемы целесообразно проанализировать собственное поведение на предмет выявления конфликтных его деталей.

ШАГ 3. Поиск возможных путей разрешения конфликта.

Он может быть выражен, в частности, следующими вопросами которые следует задать себе участникам конфликта:

- а) Что я мог бы сделать, чтобы разрешить конфликт?
- б) Что мог бы для этого сделать мой партнер?
- в) Каковы наши общие цели, во имя которых необходимо найти выход из конфликта?

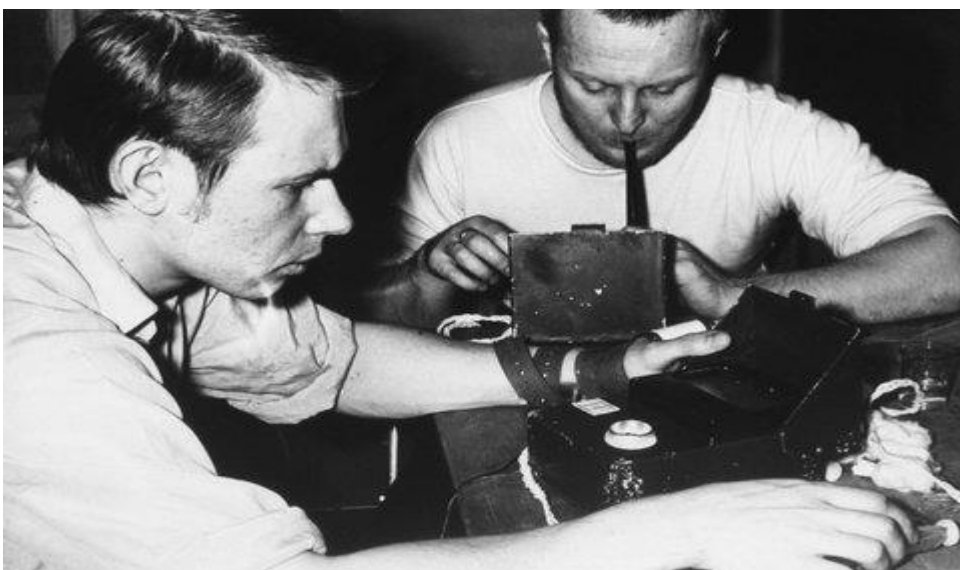
ШАГ 4. Совместное решение о выходе из конфликта.

На этом этапе речь идет о выборе наиболее подходящего способа разрешения конфликта, вызывающее обоюдное удовлетворение соперников.

ШАГ 5. Реализация намеченного совместного способа разрешения конфликта. Здесь конфликтующим сторонам очень важно, придерживаясь намеченной стратегии действий, не вызвать необдуманным словом, поспешным поведением каких-либо сомнений друг у друга относительно искренности выраженных ранее намерений разрешить конфликт.

ШАГ 6. Оценка эффективности усилий, предпринятых для разрешения конфликта. На ее основании проблема считается либо разрешенной, либо делается вывод о необходимости работы над ней, иногда вновь повторяя описанную выше последовательность шагов.

Приложение 2 "Год в земном звездолете". Эксперимент 1967 года



Врач Герман Мановцев, биолог Андрей Божко и инженер Борис Улыбышев год прожили в железной комнате площадью 12 квадратных метров. Специально для этого эксперимента построили ставшую знаменитой бочку с частично замкнутым циклом систем жизнеобеспечения. Три койки располагались одна над другой, также в комнате был крошечный стол, велотренажер и санузел. Через три месяца к камере пристыковали оранжерею с турником, где день и ночь длились по 14 земных суток – как на Луне. Ученые хотели выяснить, смогут ли испытуемые психологически вынести такие условия и как организм сработает в экстремальных ситуациях. Один раз в камере резко выросла концентрация углекислого газа, как при аварии. В другой раз температуру повысили до 30 градусов.

По условиям эксперимента любой участник мог без объяснения причины выйти наружу, но все продержались до конца. Правда, к концу года участники практически перестали разговаривать друг с другом.

"Марс-500". Полтора года в изоляции



Участники "Марса-500" провели в изоляции 520 суток. Это был самый долгий эксперимент по имитации полета на Красную планету и возвращения на Землю. В этой "экспедиции" участвовали трое россиян, француз, итальянец и китаец.

Эксперимент 2010-2011 годов был максимально приближен к реальному пилотируемому полету на Марс. Экипажу не раз создавали трудности – на борту имитировали пожар и на неделю отключали связь с Землей. 14 февраля 2011 года члены экипажа даже вышли на имитированный Марс, установили флаги и взяли пробы грунта.

Целью опыта был сбор данных о психическом и физиологическом состоянии участников в условиях, похожих на настоящий полет. Однако эксперимент критиковали за то, что условия были слишком "земными" – на Земле нельзя создать невесомость и не действует радиация, как во время полета в космос.

По итогам эксперимента участники признались, что психологически им было тяжело. На "обратном" пути на Землю для снятия напряжения они разделились на две команды (россияне против двух европейцев и китайца) и стали играть в Counter-Strike. В то же время острых конфликтов и ненависти не возникло. Китаец Ванг Ю рассказал, что все марсонавты стали очень близки и "построили крепкие отношения".

"Полет" на Марс на Гавайях в 2017 году



В сентябре закончился экспериментальный "полет" на Марс, проходивший на склоне вулкана Мауна-Лоа на Гавайях. В нем тоже участвовали шестеро добровольцев, которые восемь месяцев жили в условиях, близких к космической станции. На поверхность, напоминающую марсианскую, астронавты выходили только в скафандрах. Еще один похожий эксперимент NASA планирует начать в январе 2018 года.

Только девушки. Эксперимент "Луна-2015"

В ноябре 2015 года в России проходил эксперимент "Луна-2015", в котором участвовали только девушки. В состав экипажа вошли шесть сотрудниц Института медико-биологических проблем. Они провели в замкнутом пространстве восемь дней.

Исследователи хотели выяснить, как поведет себя в космосе женский коллектив и как женский организм будет адаптироваться к изоляции в гермообъекте. Опыт был признан успешным. Сами участницы рассказали СМИ, что и не думали конфликтовать.



Куда дальше

Следующий – на этот раз четырехмесячный – эксперимент Института медико-биологических проблем РАН начнется в октябре 2018 года. В нем могут принять участие и иностранные ученые. В 2019 году запланирован уже восьмимесячный "полет", а в 2020-2021 годах – годовой.

В основу пяти стратегий поведения в конфликтной ситуации положена система, называемая методом Томаса-Килменна, который разработан американскими психологами Кеннетом У. Томасом и Ральфом Х. Килменном в 1972 г. Данная система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта.

Стиль поведения человека в конкретном конфликте определяется мерой, которой он хочет удовлетворить собственные интересы или интересы другой стороны. Представив это в графической форме, мы получим сетку Томаса-Килменна, позволяющую определить место и название для каждой из пяти основных стратегий разрешения конфликта. Рассмотрим их более подробно.

1. Стиль «Конкуренция».

Человек, использующий этот стиль обычно весьма активен и стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому. Он не особенно заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, зато способен на волевые решения. Стиль конкуренции эффективен в том случае, когда вы обладаете властью и уверены, что ваше решение в данной

ситуации правильно. Однако это не тот стиль, который следовало бы использовать в личных отношениях, когда вы хотите ладить с людьми. До тех пор, пока вы будете втянуты в гонку за результатом, вы не поймете другую сторону, а значит, сохраните причину конфликта.

2. Стиль «Уклонение».

Для него характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей. Этот стиль реализуется, когда вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняетесь от разрешения конфликта. Он приемлем, если затрагиваемая проблема не столь важна для вас, и вы не хотите тратить силы на нее, или чувствуете, что находитесь в безнадежном положении. Стиль ухода рекомендуется использовать в тех случаях, когда вы чувствуете себя неправым и предпочитаете правоту оппонента или когда собеседник обладает большей властью. Этот подход бывает также полезен, если принимать решение тот час же нет необходимости, или у вас нет достаточной информации.

3. Стиль «Приспособление».

Человек, который придерживается данного стиля, склонен игнорировать собственные интересы, ради интересов другого. Он приемлем, если вы действуете совместно с противоположной стороной, не пытаясь отстаивать свои личные интересы. Этот стиль хорош, когда исход дела чрезвычайно важен для оппонента и не очень существенен для вас или когда вы не можете одержать верх из-за обладания малой властью. Тактика приспособления иногда напоминает тактику уклонения, поскольку ее можно использовать для получения отсрочки в решении проблемы. Однако основное отличие состоит в том, что, придерживаясь стиля «Приспособление», вы действуете вместе с другим человеком и соглашаетесь делать то, что хочет другой.

4. Стиль «Компромисс».

Предполагает частичное удовлетворение интересов обеих сторон путем взаимных уступок, с учетом всех «за» и «против». Способность к компромиссу, урегулирование разногласий путем взаимных уступок высоко ценится в управлении, так как во многих ситуациях именно этот стиль взаимодействия создает возможность разрешить конфликт. Стратегия компромисса не портит межличностные отношения. Более того, она способствует их положительному развитию.

Однако бывают ситуации, когда, несмотря на то, что в результате применения этой тактики обе конфликтующие стороны чувствуют себя вполне удовлетворенными, это не всегда является показателем того, что ими был достигнут оптимальный способ согласия.

Иллюстрацией этому может служить следующая история:

«Два приятеля хотят единственный апельсин. Они горячо спорят, кто из них имеет на него право. Будучи людьми справедливыми, они, наконец, делят апельсин на две половины. Первый, счастливый, что он получил половину, идет домой, очищает апельсин, выбрасывает кожуру и съедает плод. Другой, тоже счастливый, что у него половина апельсина, возвращается домой, очищает апельсин, выбрасывает плод, а кожуру использует для выпечки торта».

В жизни не всегда следует стремиться абсолютно все делать «справедливо». Иногда каждый может получить то, что ему нужно, если научится вникать в интересы другого человека.

5. Стиль «Сотрудничество».

Эта стратегия характеризуется высоким уровнем направленности, как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений. Участники ситуации активно участвуют в разрешении конфликта, стараясь сотрудничать с оппонентом. В результате они приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Итак, когда мы придерживаемся в конфликте стиля «Сотрудничество», наш подход к жизни становится подходом сотворчества. Вместо того чтобы постоянно надеяться на чью-то неудачу, мы будем подталкивать друг друга к успеху.

Каждый из указанных стилей эффективен только в определенных условиях, и ни один из них нельзя рассматривать как наилучший. Человек может предпочитать один стиль другому в зависимости от особенностей характера, но жесткое следование какому-то одному стилю значительно ограничивает его возможности. Наилучший подход всегда определяется конкретной ситуацией и особенностями характера участников конфликта. Способность гибко применять различные стратегии поведения в зависимости от обстоятельств позволяет человеку быть более конструктивным.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабосов Е.М. Конфликтология: - Мн.: ТетраСистемс, 2000. - с. 487.
2. Боголюбова Л. Н., Иванова Л.Ф. Обществознание 6 класс. Учебник для общеобразовательных организаций. с. 83-84.
3. Громова О.И. Конфликтология, курс лекций. - М.: ЭКСМО, 2000. - с. 211
4. Попова О. С. Конфликт между учениками в классе... // Молодой ученый. — 2015. — №11. — С. 1765-1768.
5. «Психологические тесты. Том 2. Под редакцией А.А. Карелина. 1999 год
6. <https://world-psychology.ru/oprosnik-k-tomasa-stil-povedeniya-v-konflikte-2/>
8. <https://www.litmir.me/br/?b=257199> (ЛитМир - Электронная Библиотека. Серебрякова А. А. Конфликтология.
9. www.pandia.ru/text/78/568/92129.php
10. www.vc.ru/22627-earth-to-mars
11. www.astronaut.ru/bookcase/books/beregov/text/031.htm?reload_coolmenus
12. www.astronaut.ru/bookcase/books/beregov/text/033.htm?reload_coolmenus