

Тема № 4 Спор

Закирова Татьяна Ивановна

доцент кафедры психологии и педагогики

кандидат педагогических наук

Спор

- это обсуждение в форме исследования проблемы с целью установления истины. Цели ведения спора могут быть конструктивными и деструктивными.

Конструктивные цели ведения спора:

- Обсудить все возможные варианты решения проблемы;
- Выработать коллективное мнение, коллективную позицию по какому-либо вопросу;
- Привлечь внимание к проблеме как можно больше компетентных лиц;
- Опровергнуть некомпетентный подход к решению проблемы, разоблачить ложные слухи;
- Привлечь на свою сторону как можно больше лиц, готовых к сотрудничеству;
- Оценить возможных единомышленников и противников.

Деструктивные цели ведения спора:

- Расколоть участников спора на две непримиримые группы;
- Завести решение проблемы в тупик;
- Опорочить идею и её авторов;
- Превратить дискуссию в схоластический спор;
- Используя заведомо ложную информацию, повести спор по ложному пути;
- Разгромить инакомыслящих, дискредитировать оппозицию.

ТЕХНИКА УБЕЖДЕНИЯ ПАРТНЁРА

- 1. Оперировать простыми, ясными и точными понятиями.
- 2. Ведите аргументацию корректно по отношению к партнёру:
- Открыто и сразу признавайте правоту партнёра, если он прав;
- Продолжайте оперировать только теми аргументами и понятиями, которые уже приняты вашим партнёром;
- Сначала ответьте на аргументы партнёра, а уж только потом приводите свои собственные;
- В любой ситуации сохраняйте вежливость.
- 3. Учитывайте личностные особенности вашего партнёра:
- Нацеливайте вашу аргументацию на мотивы партнёра;
- Старайтесь избегать простого перечисления фактов аргументов, лучше покажите их преимущества;
- Используйте только понятную партнёру терминологию;
- Соизмеряйте темп и насыщенность вашей аргументации с особенностями её восприятия вашим партнёром.
- 4. Старайтесь как можно нагляднее изложить партнёру свои идеи, соображения, доказательства, не забывая при этом о стратегии партнёра.
- 5. Помните, что излишне подробная аргументация, «разжёвывание» партнёру вашей идеи может вызвать резкое неприятие с его стороны, а пара ярких доводов порой достигает большого эффекта.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРИЁМЫ АРГУМЕНТАЦИИ

- **Метод перелицовки.** Постепенное подведение партнёра к противоположным выводам путём поэтапного прослеживания процедуры решения проблемы вместе с ним;
- **Метод «салями».** Постепенное подведение партнёра к полному согласию с вами путём получения от него согласия сначала в главном, а затем в необходимых для полного согласия частностях;
- **Метод расчленения.** Разделение аргументов партнёра на сомнительные и ошибочные с последующим доказательством несостоятельности его позиции в целом;
- **Метод положительных ответов.** Ваш разговор с партнёром строится таким образом, что бы он на ваши первые вопросы отвечал: « Да.... Да...» В последующем ему будет намного проще соглашаться с вами и по более существенным вопросам;
- **Метод классической риторики.** Соглашаясь с высказыванием партнёра, вы внезапно опровергаете все его доказательства с помощью одного сильного аргумента. Этот метод особенно хорош, если партнёр слишком агрессивен;
- **Метод замедления темпа.** Умышленное замедление речи и проговаривание вслух наиболее слабых мест в аргументации партнёра;
- **Метод двусторонней аргументации.** Вы указываете партнёру как сильные, так и слабые места того, что предлагает. Такой метод лучше всего применять при дискуссии с интеллектуальным партнёром.
- 7. Своевременно делайте обобщения и выводы по результатам проведённой дискуссии.

ОСОБЕННОСТИ КРИТИКИ В СПОРЕ

- **Критика**-это обсуждение, разбор чего-либо с целью оценивать достоинства, обнаружить и исправить недостатки. Критику не следует путать с критиканством, т. е. очернением, осуждением, порицанием, дискредитацией кого-либо или чего-либо.
- Поэтому критикующему запрещается:
 - 1) сводить разговор к отрицанию: мало разрушить старое, нужно постараться построить новое или хотя бы указать пути к этому;
 - 2) делать выводы, не зная всех обстоятельств;
 - 3) лишать критикуемого возможности возразить;
 - 4) унижать, критиковать в общем, критиковать можно только поступок, а не человека;
 - 5) копить чужие недостатки, чтобы потом выйти с ними на публику;
 - 6) возвращаться к прошлым грехам, когда дело исправлено;
 - 7) преувеличивать недостатки, призывать к авторитетам, взывать к чувствам и исказить позиции.

ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ СПОРА

- ▣ **Принцип предварительной подготовки к ведению спора**: предварительная подготовка к ведению спора позволяет не только мобилизоваться, но и многое обдумать, смоделировать наиболее вероятный ход спора, сделать заготовки, собрать и осмыслить исходную информацию.
- ▣ **Принцип терпимого отношения к инакомыслящим**: противоположная сторона имеет право на свое мнение.
- ▣ **Принцип последовательного анализа альтернатив**: любая проблема или задача имеют, как правило, несколько возможных подходов, способов решения, но уже два разных способа в зависимости от условий, целей, средств могут служить истине в разной степени.
- ▣ **Принцип корректного ведения спора**: чем корректнее суждения и действия человека, тем больше у него шансов на достойную победу над оппонентом.

- ▣ **Принцип «отстранения» в процессе ведения спора:** давно замечено, что спор выигрывает не только тот, кто эрудированнее и аргументированнее говорит, а тот, кто, как бы со стороны наблюдая за ходом спора, видит все происходящее в целом и способен по ходу корректировать свои недостатки и промахи.
- ▣ **Принцип преодоления психологических барьеров в процессе ведения спора:** например, преодоление установки на то, что противоположная сторона лучше подготовлена; страх выглядеть хуже, чем оппонент, уже сам по себе сдерживает и скрывает суждения и действия человека.
- ▣ **Принцип поэтапного продвижения к истине:** эффективность ведения спора и продвижения к истине прямо зависит от того, насколько четко вычленяются и обозначаются фазы, этапы ведения спора, альтернативные подходы к решению проблемы и каждая из альтернатив имеет свои аргументы «за» и «против» того или иного подхода к решению проблемы.
- ▣ **Принцип уважения личности оппонента:** мыслям, осуждениям должны противопоставляться более убедительные, более доказательные суждения и мысли, и ни в коем случае оскорбительные выпады.
- ▣ **Принцип аргументированной конструктивной критики:** критикуя противоположную вашей точку зрения, нельзя ограничиваться только этим, необходимо высказывать свои конструктивные предложения, новые подходы или способы решения проблемы.

Конфликт

(от лат. *conflictus*-столкновение)-

- *столкновение* противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или субъектов взаимодействия.
- В основе конфликтов лежит отсутствие согласия людей, наличие противоречий, противоборствующих сторон со своими взаимонесовместимыми потребностями, интересами, целями, когда достижение целей одного препятствует достижению целей другого, т.е. конкуренция, соперничество выступают как объективная ситуация конфликта:

В структуре конфликта выделяются:

- Конфликтующие стороны;
- Предмет противоборства;
- Конфликтное действие;
- Конфликтное сознание;
- Средства и методы действия;
- Поле конфликта.

Виды конфликтов

- ▣ **Мотивационные конфликты** – возникают из-за ущемления значимых для субъекта мотивов (например таких, как безопасность, принадлежность к определенному сообществу, престиж, чувство собственного достоинства и самореализация).
- ▣ **Конфликты коммуникации** – возникают, когда никто не решается на установление обратных связей с руководителем, т.е. никто не обращает внимание шефа на его промахи. Аналогичная ситуация возникает и тогда, когда сотруднику не сигнализируют о том, что его признают и уважают. Кто никогда не слышит слов признания, тот становится не уверенным в себе.
- ▣ **Конфликты власти и безвластия** – возникают в случае, если рабочей группой руководит слабый начальник, который, имея цели, не справляется с препятствиями на пути к их достижению. Постоянное стремление к новому и невозможность реализовать свои цели постепенно ломают человека, тормозят его развития.
- ▣ **Внутриличностный конфликт** – может принимать различные формы, например форму ролевого конфликта, когда к результату работы одного человека предъявляются противоречивые требования.
- ▣ **Межличностный конфликт** – самый распространенный тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Чаще всего это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрения проекта.

Виды конфликтов

- ▣ **Конфликт между личностью и группой** – возникает тогда, когда личность не соблюдает принятые в группе нормы и игнорирует ее ценности. Например, кто-то захочет заработать побольше, то ли делая сверхурочную работу, то ли перевыполняя нормы, а группа рассматривает такое чрезмерное усердие как негативное поведение.
- ▣ **Межгрупповой конфликт** – очень часто это конфликт между формальными и неформальными группами. Организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Неформальные организации, которые считают, что руководитель относится к ним несправедливо, могут крепче сплотиться и попытаться «рассчитаться» с ним снижением производительности труда. Еще одним примером межгруппового конфликта может служить непрекращающийся конфликт между профсоюзом и администрацией.
- ▣ **Социальный конфликт** – это ситуация, когда стороны (субъекты) взаимодействия преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга. Но несмотря на разницу подходов, в имеющихся определениях конфликта