

Государственное областное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Грязинский технический колледж»

---

# **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА** **«Конфликты в подростковой среде»**



Автор: Опрышко Н.А. – методист, преподаватель ГОБПОУ  
«Грязинский технический колледж»

г. Грязи, 2022 г

## Оглавление

1. Тематическое направление, тема воспитательного мероприятия и обоснование её выбора (актуальность) .....	3
2. Целевая аудитория воспитательного мероприятия .....	4
3. Роль и место воспитательного мероприятия в системе работы классного руководителя .....	5
4. Цель, задачи и планируемые результаты воспитательного мероприятия .....	5
5. Форма проведения воспитательного мероприятия и обоснование её выбора....	6
6. Педагогические технологии, методы, приёмы, используемые для достижения планируемых результатов.....	7
7. Описание этапов подготовки и проведения мероприятия .....	8
8. Ресурсы, необходимые для подготовки и проведения мероприятия .....	8
9. Структура воспитательного мероприятия .....	9
10. Литература.....	9
Приложение 1 .....	11

## **1. Тематическое направление, тема воспитательного мероприятия и обоснование её выбора (актуальность)**

На конкурс представлена методическая разработка воспитательного мероприятия духовно – нравственной направленности, цель которого – воспитание в подрастающем поколении потребности и готовности к конструктивному взаимодействию с людьми и группами людей независимо от их социальной принадлежности, взглядов, мировоззрения, стилей мышления и поведения.

Одной из актуальных проблем современного общества является проблема конструктивного сотрудничества и взаимодействия. Являясь активным участником конфликта, человек понимает, что нельзя избавиться от конфликта вообще, что бесконфликтное состояние невозможно.

Конфликтные ситуации мало кто одобряет, но почти все в них участвуют. Межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются на всех процессах жизнедеятельности образовательного заведения. Конфликты между студентами отрицательно влияют как на самих конфликтующих, так и на всю группу. В группе, где сложился неблагоприятный социально-психологический климат, студенты плохо усваивают программный учебный материал, простая обида может привести к проявлению жестокости в отношении противников. Заниматься своевременной профилактикой конфликтов в группах студентов крайне необходимо:

- профилактика конфликтов будет способствовать повышению качества учебного процесса;

- конфликты оказывают заметное отрицательное влияние на психическое состояние и настроение конфликтующих. Стресс, возникающий в ходе конфликта, может быть причиной серьезных заболеваний;

- в образовательном учреждении у подростка формируются навыки разрешения противоречий в межличностном взаимодействии, которые встречаются в жизни каждого человека.

Обучающиеся не могут разобраться в природе конфликтов, определить их положительные и отрицательные стороны, предупредить конфликты.

Главная задача данной разработки: показать, что личности в обществе не только интегрируются в различные виды социальных объединений (институты, общности, группы). Они бесконечно вступают в общение друг с другом или социальные отношения. При всем разнообразии общения существует только два основных вида социальных отношений: сотрудничество или соперничество. Многие исследователи отмечают, что конфликты – это неотъемлемая составляющая существования общества. Более того, именно в конфликтах зачастую источник происходящих в обществе изменений, преобразований. Важным достижением данного занятия является возможность высказывания студентами своей точки зрения по вопросу «Неужели конфликты полезны?», а самое главное определение своей позиции в любом конфликте и формулировки выводов, как надо их избегать.

## **2. Целевая аудитория воспитательного мероприятия**

Методическая разработка предназначена для использования в учебном и воспитательном процессе, как для студентов 1-4 курсов, обучающихся по специальностям 38.02.03 Страховое дело (имущественное), 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений, 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 43.02.15 Поварское и кондитерское дело в рамках изучения учебной дисциплины социально-экономического профиля Психология общения, так и для преподавателей общегуманитарных и социально-экономических дисциплин и других преподавателей/ классных руководителей при разработке и проведении воспитательных мероприятий.

### **3. Роль и место воспитательного мероприятия в системе работы классного руководителя**

Проведение подобных мероприятий способствует воспитанию культуры бесконфликтного общения, воспитанию чувства коллективизма при работе в группе.

Проведение цикла мероприятий по теме "Конфликты в подростковой среде и способы их разрешения" позволит развивать у студентов следующие компетенции:

**Профессиональные:** способность применять знания и умения в профессиональной деятельности - анализировать конфликтные ситуации; применять правила рационального поведения в ситуациях межличностного взаимодействия, конфликтных ситуациях в медицинской практике.

**Социальные:** умение организовать свою работу; умение сотрудничать и работать в группе, команде; улаживать разногласия и конфликты; умение договариваться.

**Личностные:** способность самостоятельно принимать решения; проявлять инициативу; войти в группу, коллектив и внести свой вклад; показать стойкость перед трудностями.

**Индивидуальные:** способность быть гибким перед лицом быстрых изменений; нести ответственность за себя и за других; готовность и стремление к познанию и самосовершенствованию.

### **4. Цель, задачи и планируемые результаты воспитательного мероприятия**

**Цель воспитательного мероприятия:**

– создание условий для формирования толерантности, компромисса в отношениях через изучение данной темы.

**Задачи мероприятия:**

- стимулировать познавательный интерес обучающихся и расширить их представления по профилактике конфликтов в образовательном учебном заведении;
- мотивировать взаимодействие подростков в процессе решения познавательных и воспитательных задач;
- использовать информационно-коммуникационные технологии для успешной реализации идеи мероприятия;
- диагностировать межличностные отношения в группе студентов;
- определить основные стили поведения участников при возникновении конфликтных ситуаций.
- формировать умения анализировать конфликтные ситуации;
- поиск альтернатив для разрешения конфликтов.

По завершению внеклассного мероприятия студенты должны уметь:

- определять вид конфликта по предложенной ситуации или визуальному образу;
- находить альтернативные решения;
- давать достойный ответ на эмоционально отрицательно окрашенные реплики.

## **5. Форма проведения воспитательного мероприятия и обоснование её выбора**

Формой проведения воспитательного мероприятия является классный час с элементами беседы, дискуссии. Такая работа требует от преподавателя огромной подготовительной работы, но эффективность её возрастает, студенты связывают теоретические положения с практическими навыками, используют при работе свой социальный опыт.

Внеклассное воспитательное мероприятие построено с применением формы работы в группах. В начале мероприятия обучающимся предлагается разбиться на подгруппы из 3 - 5 человек.

Использование мультимедийной презентации позволяет одновременно использовать графическую, текстовую и аудио-информацию. Комбинирование разнообразных средств представления информации призвано обеспечить создание максимально интересной, доступной формы современного учебного пособия.

## **6. Педагогические технологии, методы, приёмы, используемые для достижения планируемых результатов**

Применяемые педагогические технологии на занятии: проблемный диалог, ИКТ-технологии, здоровьесберегающие и игровые технологии, личностно-ориентированная, технология сотрудничества.

Основным методом, используемым на занятии, является эвристическая беседа, в ходе которой при помощи умело поставленных вопросов преподавателя и работе с раздаточным материалом, формулируют понятия и выводы.

При подготовке занятия использованы наглядные приемы обучения: литературные /притча в начале занятия/, изобразительные /иллюстрации с различными видами конфликтов/, демонстрация видеоматериалов.

Использование наглядных и звуковых приемов помогает не только понять и лучше запомнить материал, но и создает сильное эмоциональное отношение к предлагаемому материалу, повышает интерес к нему. Особенно сильное эмоциональное воздействие на студентов оказывает демонстрация видеоматериалов. Использование видеоматериалов не только в качестве иллюстративного материала, но и для создания проблемной ситуации.

Следующий прием – групповая работа студентов при выполнении практических заданий.

Наиболее интересной частью занятия является изучение вопроса «Последствия конфликтов», так как здесь используется дискуссионные возможности изучаемого вопроса, студентам предлагается оценить две точки зрения на конфликт и определить с какой из них они согласны и почему?

А далее /после тестирования/ идёт обсуждение вопроса: «Как вы обычно ведете себя в споре или конфликтной ситуации?». Студенты используют в ответах свой личный опыт социальной жизни.

## **7. Описание этапов подготовки и проведения мероприятия**

Подготовку и проведение воспитательного мероприятия можно представить в виде технологической цепочки последовательно выполняемых действий:

Определение целей и задач.

Выбор формы воспитательной работы, определение жанра и название мероприятия.

Создание психологического настроения.

Предварительная подготовка.

Проведение самого мероприятия.

Педагогический анализ (обсуждение успешности (неуспешности) предметного результата вместе с обучающимися, проектирование более продуктивной деятельности в будущем; собственно педагогический анализ, осуществляемый взрослыми участниками, - анализ воспитательного результата).

Активность обучающихся на разных этапах была различной, но большинство студентов проявили заинтересованность к данной теме.

## **8. Ресурсы, необходимые для подготовки и проведения мероприятия**

В период подготовки данного мероприятия преподавателю необходимо:

– точно и корректно сформулировать цели и задачи воспитательного мероприятия;

– владеть умением превращать организационный момент в организационно-психологический момент, задающий добрую, человечную, деятельную тональность всему занятию;

– уметь увлечь студентов, мотивируя их работу;

– уметь переключать виды деятельности на занятии и снимать усталость за счет специальных способов разрядки;

- создавать творческую атмосферу на мероприятии;
- владеть умением задавать проблемные вопросы, активизирующие мыслительную деятельность;
- уметь организовать групповую творческую деятельность студентов;
- подбирать интересные оригинальные творческие задания.

Материально-техническая база предполагает наличие помещений (кабинетов, рекреаций) с компьютерной техникой и доступом в Интернет.

Информационные ресурсы представляют собой разработанные педагогическим работником задания, подготовленные заранее ссылки на видео, сайты, тексты, изображения и материалы (ключи для проверки ответов анкетирования/ тестирования).

## **9. Структура воспитательного мероприятия**

Форма проведения внеклассного мероприятия: классный час с элементами диспута, групповой работы.

Структура воспитательного мероприятия:

Вступительная часть (самоопределение к деятельности, организационный этап, постановка проблемы, постановка целей и задач)

2. Основная часть (актуализация знаний, применение знаний и умений в выполнении заданий, в процессе игровой деятельности).

Разработка воспитательного мероприятия представлена ниже Приложение<sup>1</sup>).

3. Заключительная часть (подведение итогов, рефлексия).

Время проведения: 45 минут.

## **10. Литература**

1. Андреев, В.И. Конфликтология: учебник В.И. Андреев. - М.: Альфа, 2009.
2. Гришина, Н.В. Психология конфликта : учеб. пособие Н. В. Гришина. - СПб. Эксмо, 2000.

---

<sup>1</sup> Мультимедийная презентация [https://disk.yandex.ru/i/UGEwqZbb\\_B2f6Q](https://disk.yandex.ru/i/UGEwqZbb_B2f6Q)

3. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта : учеб. пособие / А. Г. Здравомыслов. - М.: Высш. школа, 1995.
4. Конфликты в современной России. Сборник под ред. Е.И. Степанова. М. Знание. 1997.
5. Моница Г.Б., Лютова - Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). - СПб.: Издательство "Речь", 2007.С.40-43.
6. Педагогическая диагностика в работе классного руководителя/ сост. Н.А.Панченко.- Волгоград: Учитель, 2007.-128с.
7. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. – М.: Наука, 1990.
8. Шпаргалка по конфликтологии: учебное пособие/ Н.Н. Шаш.-М.: Издательство "Экзамен", 2007. С.55

### Ход внеклассного воспитательного мероприятия

1. Организационный момент. Определение темы, мотивация, цели мероприятия
2. Основная часть занятия
  - Демонстрация презентации.
  - Просмотр и обсуждение короткометражного мультфильма "Конфликт".
  - Выполнение практических заданий «Конфликтные ситуации».
  - Просмотр и обсуждение видеоматериала "Как вести себя в конфликтных ситуациях"
  - Дискуссионная игра «Выбор пути»
  - Правила бесконфликтного поведения
  - Тестирование "Стратегии поведения в конфликтной ситуации"
3. Заключительная часть занятия. Саморефлексия. Подведение итогов.

#### «Конфликты в подростковой среде»

##### Вступительное слово преподавателя

Добрый день. Нашу сегодняшнюю встречу я хочу начать с одной довольно известной притчи, послушайте ее:

«Два человека не могли поделить один апельсин. Каждый утверждал, что это его апельсин и не хотел уступать другому. Неизвестно, чем бы закончилась эта история, если бы этим людям не пришла в голову простая, но совершенно гениальная мысль выслушать другого. И тогда выяснилось, что одному нужен апельсин для того, чтобы выжать из него сок, а второму, чтобы из семечек вырастить новое дерево. Оказывается, можно решить проблему».

Возникает вопрос: ну а если бы им обоим был нужен апельсин для одной цели? Что же тогда делать? *(Возможные варианты ответов обучающихся: применить силу, уступить, договориться и.т.п.)*

Для чего мы об этом сейчас говорим?... Дело в том, что неумение слушать друг друга, не идти на компромисс, нарушает взаимоотношения человека с людьми, ведёт к внутреннему разладу, т.е. приводит к внутренним и внешним конфликтам...

Вот мы и подошли с вами к теме нашего занятия "Конфликты в подростковой среде".

Человек в ранней юности выбирает не только друзей, профессию, но и те принципы, по которым он будет общаться с другими людьми, стиль поведения в тех или иных ситуациях. Конечно, стиль поведения в конфликтной ситуации закладывается гораздо раньше, ещё в дошкольный период, но **оттачивается, устанавливается и осмысливается** он в вашем, подростковом возрасте.

Данная тема и вопросы очень важны для каждого человека и для вас особенно, так как именно ваш возраст считается возрастом наибольшей конфликтности: ибо они могут происходить и в семье, и по месту учёбы, и в кругу сверстников.

Давайте вместе разберемся, что такое конфликты, какими они бывают, и какие пути выхода из конфликтов существуют.

Итак, на ваш взгляд, «конфликт» - это? (ответы студентов)

Данному понятию можно дать множество определений. Конфликт - это всегда столкновение, отсутствие согласия между двумя или более сторонами. Каждая сторона делает все, чтобы принять её точку зрения и цель, и мешает другой стороне делать то же самое.

- Назовите причины, по которым возникают конфликты.. (обсуждение).

- Что же является источником конфликта?... (беседа со студентами).

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью. В результате бытует мнение, что конфликт – явление всегда нежелательное, что его следует немедленно разрешать, как только он возникает. Но во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем.

### **Просмотр и обсуждение короткометражного мультфильма "Конфликт"**

Предлагаю вам для просмотра старый советский короткометражный мультфильм "Конфликт". После просмотра ответьте на вопросы: Что пытался показать автор, какие ставил цели?

*Фильм начинается с появления спичечного коробка, из которого выходят спички. Мы ассоциируем их с людьми. Они сразу разделяются на две группы (это свойственно людям: мы делимся на этнические, расовые, религиозные группы. Даже в малой студенческой группе возникают микрогруппы).*

*Между спичками появляется разделительная полоса, она ассоциируется с государственной границей, которую охраняют часовые-пограничники. Через некоторое время граница смещается и возникает межличностный конфликт. Спички наносят друг другу физический ущерб, используя метод соперничества с применением физической агрессии. Приходит подмога и начинается настоящая война. Мы видим танки, автоматы, пулемёты. Конфликт перешёл на новый уровень - это геополитический конфликт.*

*Противники стремятся уничтожить друг друга. Одни хотят «взять» численностью, другие используют оружие массового поражения - огонь. Огненная стихия неуправляема. Гибнут все. Война уносит миллионы жизней. Огненная стихия в сочетании с музыкой оставляет неприятные ощущения. <https://www.youtube.com/watch?v=-GOAnX7nl2w> (про спички)*

*Обсуждение мультфильма:*

- Итак, с чего же начался конфликт?
- Что пытался показать автор?

*Автор показывает, к каким страшным, непоправимым последствиям могут привести разногласия и неумение сотрудничать и договариваться.*

*- Между кем могут происходить конфликты?*

Существуют 4 основных типа конфликтов: межличностный, внутриличностный, между группой и личностью, межгрупповой.

1. межличностный (проявляется при столкновении точек зрения, характеров, убеждений);
2. между группой и личностью (ценности расходятся с таковыми у отдельных членов группы);
3. межгрупповой конфликт (может возникнуть между группами или частями группы).
4. внутриличностный (между долгом и совестью).

- Какой тип конфликта является наиболее распространенным?

- Вы заканчиваете 1 курс, практически год вы одна студенческая семья, назовите виды конфликтов, которые бывают внутри вашей группы. Можно ли их избежать?

Что же является источником конфликта? Почему возникают споры?

1. Неумение контролировать свои эмоции
2. Различие целей, интересов
3. Скрытность
4. Агрессивность
5. Недопонимание

Конфликты окружают нас всегда. 2 человека спорят, но при этом забывают, что такое умение интеллигентно контактировать, тактично общаться. И обуреваемые ощущением собственной значимости, они уже не выясняют что-либо, а доказывают, кто более весом и исключителен. Это редко заканчивается чем-то хорошим. Испорченное настроение, плохой день, потраченные нервы. Конфликты были давно, очень давно, еще со времен первобытных людей, когда наши предки пытались делить между собой добычу в виде мамонта. Шли столетия, тысячелетия, видоизменялись форматы конфликтов, но суть всегда была одна: **все желают быть правыми и не хотят уступать.**

Мы с вами живем в обществе, которое неоднородно по своему социальному составу, ярко прослеживается различие в уровне доходов, власти, престиже, что часто приводит к конфликтам между социальными силами.

Конфликты неприятны всем: и тем, кто в них участвует, и их свидетелям.

По рассказам известного сатирика Михаила Жванецкого снят цикл веселых мультипликационных сюжетов «Контакты... конфликты». Это комические сюжеты для взрослых о проблемах семейной жизни и проблемах общения.

*Пересказать мультсериал абсолютно невозможно, также как и невозможно объяснить своими словами любой рассказ гениального сатирика. Это нужно только видеть, поэтому советую всем посмотреть этот комичный мультсериал (можно дополнительно включить просмотр мультфильма "Контакты... конфликты" с последующим обсуждением <https://www.youtube.com/watch?v=iq7uoBSXwEw>)*

### **Практическое задание «Конфликтные ситуации»**

Давайте рассмотрим конфликтную ситуацию. По методу «мозгового штурма» придумайте как можно больше способов разрешения конфликта. Затем выберите один, наиболее эффективный способ.

**Ситуация: Родители недовольны поведением сына. На их взгляд, он мало помогает семье.** Представьте себе разные варианты развития конфликта. (*Обсуждение*)

Нашим гости тоже получают задание. Пока отвечают студенты, проанализируйте свою ситуацию и подготовьте ответ.

Ситуация для экспертов: В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

*Ответ: Данная ситуация не является конфликтом, это скорее наказание за ущерб фирме. Конечно, подчинённый может обижаться на работодателя, но если в этой технологической ошибке виноват сам подчинённый, то он обязан понести наказание в виде лишения заработной платы. Проверка заданий.....*

К сожалению, конфликты в нашей жизни, как правило, неизбежны. Однако, все люди ведут себя в ситуации конфликта по-разному. Наверное, и некоторые из вас участвуя в конфликте, находили пути выхода из него.

Поговорим о стратегиях поведения в конфликте.

**Исследователи выделяют несколько основных тактик поведения во время конфликта:**

- Противостояние
- Приспособление
- Избегание
- Компромисс

- Сотрудничество

Этот список можно дополнить.

Кратко поговорим о каждой из тактик.

Противостояние - удовлетворение своих потребностей и интересов в ущерб другим.

Приспособление - стратегия сдерживания острых углов: взаимоотношения важны, цели – нет.

Избегание – неуверенность в себе, неумение отстаивать свои интересы, ощущение своей неполноценности, уход от конфликта.

Компромисс – дипломатичность, гибкость. Частичное удовлетворение интересов обеих сторон.

Сотрудничество – уважение своих и чужих интересов.

- Какая стратегия поведения в конфликте наиболее типична для вас?

### **Дискуссионная игра «Выбор пути»**

Вспомним с вами сказку, в которой Иван Царевич на перекрестке трех дорог делал выбор своего пути... Сам делал выбор и сам получал результат. И оказывалось, что не всегда самый легкий путь приводил к тому, чтобы отношения с конфликтующей стороной остались благоприятными.

И в нашей жизни бывает, что мы как будто стоим на перекрестке нескольких дорог и тут от нас самих, от нашего выбора зависит, по какой дороге мы пойдём, как сложатся отношения с окружающими, да и сама наша жизнь.

*На слайде вы видите человечка, который стоит перед выбором: по какому пути решения конфликта ему пойти. Одна из дорог ведет к «сотрудничеству», другая к «компромиссу», третья к «избеганию», четвертая к «приспособлению».*

- Какая же дорога может привести к успеху? (Обсуждение) Более благоприятны - «сотрудничество и компромисс».

Сотрудничество снижает отрицательное переживание обоих участников конфликта, а компромисс стимулирует равноправное сотрудничество и, следовательно, укрепляет межличностные отношения.

- По какой из дорог вы пойдёте, выбирать вам.

Предлагаю поделиться наиболее удачными способами разрешения конфликта из вашего жизненного опыта? /Приведение примеров из жизни студентов/

Обратимся к последствиям конфликтов.

- Как вы думаете, конфликт - это всегда плохо?

- Попробуйте назвать плюсы и минусы, которые даёт нам участие в конфликте.

<b>Положительные свойства</b>	<b>Отрицательные хар-ки конфликта</b>
-------------------------------	---------------------------------------

Узнают человека с другой стороны	Получение отрицательных энергетик
Сплочение коллектива	Расход сил, времени и энергии
Диагностика и прояснение ситуации	Ухудшение отношений
Выявляются ранее скрытые достоинства и недостатки	Снижение результативности работы
Выявление лидеров	Падение авторитета
Выплеск накопленной эмоции	.....

Вывод: Последствия конфликтов могут быть как положительные, так и отрицательные.

Положительные способствуют разрешению проблем, усилению сплоченности группы, позволяют всем участникам четче осознать свои интересы.

Отрицательные последствия ведут к усилению ожесточения, разрушению партнерских отношений, отвлечению людей от решения насущных проблем.

**Существует несколько точек зрения на конфликт.** Хотелось бы узнать, какой придерживаетесь вы. С какой из них согласны и почему?

А) Для любой группы конфликт между двумя или несколькими ее членами – помеха нормальному общению и совместному труду. *(Возникает необходимость гасить конфликт. Желательно, по крайней мере, «перемирие» враждующих, причем на основе такого компромисса между ними, который бы не шел вразрез с общими нормами нравственности и не ущемлял человеческое достоинство обеих сторон).*

Б) Конфликты существовали и будут существовать, они – неотъемлемая часть человеческих взаимоотношений, и нельзя говорить о том, что конфликты бесполезны. Они – нормальное явление в нашей жизни... *(Обсуждение)*

Несомненно, некоторые из вас завались вопросом: А конфликтный ли я человек? Что окружающие думают обо мне, комфортно ли им рядом со мной?

Возможно, в ходе занятия некоторые из вас мысленно не раз спросили себя: А я конфликтный человек или нет? Что окружающие думают обо мне, комфортно ли им рядом со мной?

Чтобы развеять ваши сомнения и помочь вам определиться со стратегией поведения в конфликтной ситуации, предлагаю вам пройти несложный тест.

### Тестирование

*Вопрос: «Как вы обычно ведете себя в споре или конфликтной ситуации?»*./Часто – 3 балла; от случая к случаю – 2 балла; редко – 1 балл/

**Ответы:**

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.

3. Ищу компромиссы.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю, во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем – категорически нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти источник конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немного уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

#### **Обработка результатов теста.**

Тип «А» - сумма баллов под номерами 1, 6, 11.

Тип «Б» - сумма баллов под номерами 2, 7, 12.

Тип «В» - сумма баллов под номерами 3, 8, 13.

Тип «Г» - сумма баллов под номерами 4, 9, 14.

Тип «Д» - сумма баллов под номерами 5, 10, 15.

Большее количество баллов под определенной буквой – ваш тип.

**Тип «А»** - это «жесткий тип решения конфликтов и споров». Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало, вы стремитесь выиграть. Это тип человека, который всегда прав.

**Тип «Б»** - это «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворили бы обе стороны.

**Тип «В»** - «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс.

**Тип «Г»** - «мягкий» стиль. Своего противника вы «уничтожаете» добротой. С готовностью встаете на сторону противника, отказываясь от своей.

**Тип «Д»** - «уходящий» стиль. Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Вчера вы проходили тестирование, анализировали собственное поведение в споре или конфликтной ситуации. Озвучим результаты теста.

**Из 14 опрошенных:**

- жестко решать конфликты и споры - предпочитает 1 обучающийся. Человек до последнего будет стоять на своем, защищает свою позицию. Стремится выиграть, во что бы то ни стало. Считает себя всегда правым.

- «демократичный» стиль - выбрали 9 человек. Люди сначала предпочитают договориться. Во время спора пытаются предложить альтернативу, ищут решения, которые удовлетворили бы обе стороны.

- компромиссно решают конфликт – 3 человека. С самого начала они согласны пойти на компромисс.

- «мягкий» стиль – никто не выбрал.

- «уходящий» стиль, т.е. избегает конфликт 1 человек. Он старается не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Для эффективного разрешения любого конфликта необходимо выяснить и проанализировать все его стороны, а также попытаться устранить разногласия с пользой для всех.

**Как же должен вести себя человек в конфликтной ситуации, существуют ли какие правила..., смотрим видео** (просмотр и обсуждение видеоматериала "Как вести себя в конфликтных ситуациях" <https://disk.yandex.ru/i/y1-AKFcmb4YrIA>).

*Еще раз остановимся на правилах бесконфликтного поведения, они перед вами на слайде.* Помните, что порой нет правильных и неправильных позиций и ответов. Чтобы понять собеседника, нужно мысленно встать на его место, проанализировать, какие события привели его в такое состояние. Любой конфликт надо пытаться решить мирным путем.

Постарайтесь придерживаться данных правил. Помните самое главное из них: **Относись к людям так, как ты хочешь, чтобы относились к тебе.**

Любое взаимодействие, любой диалог партнеров предполагает нахождение «общего языка», который является результатом достижения понимания.

#### **Подведение итогов занятия**

В завершении нашего занятия проанализируем тему сегодняшней встречи и тот материал, с которым вы познакомились. Мы углубились в такое понятие, как «конфликт», обсудили, каковы могут быть причины и источники конфликтов, стратегии поведения. Какая 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.

#### **Саморефлексия «Мои возможности»**

У вас на столах есть листы, на которых нарисованы ладошки. В центре ладони напишите самую главную причину, которая мешает вам конструктивно вести себя в конфликтных ситуациях.

В контуре каждого из пальцев напишите то, новое, что вы узнали и что, может вам пригодиться для решения возможных конфликтов.

Спасибо за внимание. Удачи Вам!