*Государственное казенное общеобразовательное специальное учебно-воспитательное учреждение города Октябрьска Самарской области*

**Классный час**

**«Способы преодоления конфликтов в коллективе».**

Дата проведения: 06.10.2023 г.

Время проведения: 13.40-14.20

Классный руководитель: Завьялова О.Ю.

2022-2023 уч. г.

**Классный час «Способы преодоления конфликтов в коллективе»**

***Цель:*** обучение поиску путей сотрудничества, взаимодействию в конфликтной ситуации;

**Задачи**:

-выявить стратегии и модели социально одобряемого поведения в конфликте;

- способствовать формированию коммуникативной культуры.

**Ход занятия.**

**Вступительная беседа.**

Классный руководитель.

В переводе с латинского ***конфликт***означает «столкновение». С точки зрения психологии конфликт – это результат столкновения интересов, взглядов, мнений двух и более людей. Конфликты естественны и неизбежны, если люди имеют свою собственную позицию, не являются бездумными исполнителями. Противоречия (столкновения) не возникают только тогда, когда все думают и чувствуют одинаково. Но в реальной жизни так практически не бывает. И сейчас мы убедимся в этом при выполнении разных заданий.

**Упражнение «Снежинки».**

***Задание:***

1. Возьмите листок.

2. Сложите его пополам.

3. Оторвите правый верхний угол.

4. Сложите еще раз пополам.

5. Еще раз оторвите правый верхний угол.

6. Еще раз сложите пополам.

7. И еще раз оторвите верхний правый угол.

8. Разверните листок и покажите свое произведение одноклассникам.

*Обучающиеся выполняют задание.*

 Классный руководитель:

-Обратите внимание, какие разные у вас получились снежинки, хотя у Вас был одинаковый материал, был дан четкий алгоритм действий. Почему это произошло?

*Ответы (потому что мы все разные)*

Классный руководитель:

-Правильно, мы все очень разные, каждый из нас неповторим, мы слышим, чувствуем, воспринимаем, запоминаем каждый по-своему и если бы все были одинаковыми, мир стал бы скучным и неизменным. Именно поэтому конфликты естественны и неизбежны, они играют важнейшую роль в жизни отдельного человека, развитии семьи, жизнедеятельности лицея, любой организации, государства, общества и человечества в целом.

**Упражнение «Рисунок вдвоем».**

*Класс делится на пары, каждая пара получает лист бумаги. С этого момента и до окончания упражнения разговаривать нельзя. Необходимо взять один карандаш вдвоем и так, чтобы оба партнера держали ее, нарисовать рисунок на свободную тему.*

*Обсудить готовые рисунки с помощью вопросов: «Кто что рисовал?», «Почему нарисовали именно это?», «Как вам рисовалось?» и т. д.*

*Выясняется, что обучающиеся, вели себя в этой ситуации совершенно по-разному: кто-то «рвался в бой» и рисовал сам, игнорируя партнера; кто-то пытался прислушаться к тому, чего хочет партнер, кто-то равнодушно рисовал «по очереди», а кто-то вообще ничего не делал сам.*

Классный руководитель:

-Почему это так? В ситуации, когда интересы партнеров не совпадают или не достаточно ясны, могут возникнуть конфликты. Однако в конфликтных ситуациях можно себя вести совершенно по-разному.

*Вопрос к обучающимся: Какие стратегии можно выбрать при выполнении данного упражнения?*

*Ответы записать на доске (например):*

*-Уход - делай, что хочешь, я рисую за тобой.*

*-Рисуем по очереди.*

*-Конкурируем - «я первый! – Нет, я!».*

*-Стараемся прислушаться друг к другу.*

Классный руководитель:

-Психологи выделяют пять стратегий поведения в конфликте:

-конкуренция – ориентация на себя и активностью.

-избегание - пассивность.

-приспособление - ориентация на другого, пассивность.

-компромисс - средний уровень активности и пассивности, ориентация на себя и другого.

-сотрудничество - активность и ориентация на себя и другого.

А как Вы думаете, какой у Вас стиль решения конфликтов?

**Анкетирование**

**Инструкция:**Ответьте на предложенные ниже вопросы, оценив, насколько свойственно вам то или иное поведение в конфликтной ситуации, для этого выберете один из трех предложенных вариантов ответа и поставьте: цифру 1, если вы так поступаете редко, цифру 2, если от случая к случаю и цифру 3 если часто.

1. Угрожаю или дерусь. 2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей. 3. Ищу компромисс. 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. Повторяю одно и то же, пока не добьюсь своего. 12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось. 13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону. 14. Предлагаю мир. 15. Пытаюсь обратить все в шутку.

**Обработка и интерпретация результатов теста**  
Посчитайте сумму баллов по столбцам. Посмотрите, в каком столбце у вас получилось наибольшее количество баллов. Послушайте информацию о том, что это значит.

**Интерпретация результатов теста**  
•  **А** - жесткий стиль решения конфликтов. Такие люди до последнего стоят на своем, защищая свою позицию, и во что бы то ни стало стараются выиграть. Уверены, что всегда правы.   
• **Б** – примиренческий стиль. Ориентирован на “сглаживание углов” с учетом того, что всегда можно договориться, на поиск альтернативы и решения, которое способно удовлетворить обе стороны.  
• **В** – компромиссный стиль. С самого начала разногласия прослеживается установка на компромисс.   
• **Г** – мягкий стиль. Проявляется в готовности встать на точку зрения противника и отказаться от своей позиции.   
• **Д** – уходящий. Этот стиль ориентирован на уход от конфликта. Люди данного типа стараются не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

**Обсуждение. Итоги.**

Классный руководитель:

-Что нового и полезного вы сегодня узнали? Можно ли избежать конфликтов? (*можно всегда договориться, и избежать конфликт и т.п).*

В завершении хотелось бы сказать словами «великого»:

«Мы привыкли думать, что, возражая кому-то, мы неминуемо вступаем с этим человеком в конфликт, который обязательно должен выявить победителя и побежденного или ущемить чье-то самолюбие. Но давайте не будем воспринимать все в таком свете. Давайте всегда искать между нами что-то общее. Секрет успеха заключается в том, чтобы с самого начала проявить заинтересованность в точке зрения собеседника. Я совершенно уверен, что это под силу каждому из нас»

*Далай Лама (*титул правителя Тибета.)

Литература:

1. Фопель, К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения. 1,2,3.4ч. / К. Фопель. - М.: Генезис, 2001. – 160с.

2. Жизненные навыки. Тренинговые занятия с младшими подростками (7 класс). Кривцова С.В. и др.,-М.: Генезис, 2012.-336 с.

[«Тренинг решения конфликтных ситуаций»](http://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Ftwoshadows.ru%2Fmyproject%2Ftrening_conflict)

**Пояснительная записка:**

На современном этапе своего исторического и социально-психологического развития общество пришло к тому, что повсюду человек вовлекается в конфликты различного происхождения. Вследствие столкновения с конфликтом, он теряет намеченную цель, к которой была направлена его деятельность.

Данная программа представляет собой целевое воздействие, на личность молодежного лидера для преодоления сложности восприятия конфликтной ситуации как таковой и развития навыков поиска конструктивного разрешения сложившегося конфликта. Общее время прохождения программы - 3 часа 10 мин.

Программа предназначена для проведения групповых тренинговых занятий с участниками в возрасте от 17 - 20 лет.

**Цель программы:**

Программа направлена на предоставление возможности участникам тренинга получить опыт моделирования, развития и регулирования конфликтной ситуации, с целью формирования умения конструктивного разрешения конфликта.

**Задачи программы:**

* обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях;
* помощь участникам в умении не предвзято оценивать конфликтную ситуацию;
* корректировка поведения участников в сторону снижения их конфликтогенности (конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);
* сплочение конкретного коллектива (в случае если все участники представляют один коллектив), развитие умений и навыков командного взаимодействия.

**Оборудование:**

Ватманы – 6 шт., Ручки 10 шт., Маркеры- 4 шт., Нейлон- 10 м., Файлы- 1 уп., Краски- 1 уп., Глянцевая бумага – 1 пачка.

**План тренинговой программы**

**Часть I**

Введение Приветственное слово тренеров

**Теория (**5 мин)

В общих чертах конфликт это — столкновение или борьба, враждебное отношение. Конфликтные ситуации изучает конфликтология. Если говорить более подробно, то конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны. Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах. В психологии конфликт определяется как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами. Существуют различные причины конфликтов, например различные явления, факты, ситуации и .т.д., также причины могут быть социально политическими, экономическими, индивидуально-психологическими и т.д.

* **Упражнение на знакомство «Интервью»**

Участники разбиваются на пары и в течение 10 минут беседуют со своим партнером, пытаясь узнать о нем как можно больше. Затем каждый готовит краткое представление своего собеседника. Главная задача - подчеркнуть его индивидуальность, непохожесть на других. После чего участники по очереди представляют друг друга. (20 мин)

**Оценка ожиданий участников**

Тренер предлагает участникам подумать о том, чего они ждут от занятий и записать это на цветных листиках, которые затем наклеивает на дерево ожиданий, заранее нарисованное на ватмане. 5 мин

**Принятие соглашений группы**. (5мин)

Обсуждение соглашений:

1. Право говорящего,
2. Правило поднятой руки,
3. Право ведущего,
4. Правило конфиденциальности,
5. Безоценочность,
6. «Стоп!»

* **Упражнение «Соглашение»**

Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие:

•Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.

•Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.

•Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.

•Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

•Учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика.

•Друг просит вас одолжить ему вашу какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, не совсем ответственным.   
Для каждого участника используется только одна ситуация. Можно разыграть данные ситуации в парах. Группа должна обсудить ответ каждого участника.

20 мин

**Упражнение**

**«Печатная машинка»**

**(**разминка, с целью выработки навыков сплоченных действий**)**

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши. 10 мин

* **Упражнение «Ассоциации»**

Когда мы говорим слово «Конфликт» у нас возникает определённый ряд ассоциаций, чувств. Давайте сейчас каждый скажет, с чем у него ассоциируется слово конфликт, какой образ подсказывает воображение?  
Если это{одежда/мебель/посуда/личность}, то какая?  
Хорошо, для чего мы выводили этот ряд ассоциаций?  
Для того, чтобы управлять своим эмоциональным состоянием во время конфликта, надо определить характер этих эмоций, их глубину, степень влияния на поведение. 10 мин.

**Часть II**

Слово ведущего

**Теория –**

Возникновение и развитие конфликтной ситуации. Конфликтная ситуация создается одним или несколькими субъектами социального взаимодействия и является предпосылкой конфликта.

- Осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия и эмоциональное переживание им этого факта. Следствиями и внешними проявлениями подобного осознания и связанных с ним эмоциональных переживаний могут быть: изменение настроения, критические и недоброжелательные высказывания в адрес своего потенциального противника, ограничение контактов с ним и т.д.

- Начало открытого конфликтного взаимодействия. Этот этап выражается в том, что один из участников социального взаимодействия, осознавший конфликтную ситуацию, переходит к активным действиям (в форме демарша, заявления, предупреждения и т.п.), направленным на нанесение ущерба «противнику». Другой участник при этом сознает, что данные действия направлены против него, и, в свою очередь, предпринимает активные ответные действия против инициатора конфликта.

- Развитие открытого конфликта. На этом этапе участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования. Вместе с тем они могут не осознавать собственных интересов и не понимать сути и предмета конфликта.

- Разрешение конфликта. В зависимости от содержания, разрешение конфликта может быть достигнуто двумя методами (средствами): педагогическими(беседа, убеждение, просьба, разъяснение и т.п.) и административными (перевод на другую работу, увольнение, решения комиссий, приказ руководителя, решение суда и т. п.).

Фазы конфликта непосредственно связаны с его этапами и отражают динамику конфликта, прежде всего с точки зрения реальных возможностей его разрешения. 5 мин

* Упражнение **«Сглаживание конфликтов»**

Группа делится на команды по три человека.  
Задача каждой команды – придумать сценарий, в котором два человека представляют конфликтующие стороны, а третий – старается их примирить. Вам необходимо в течение пяти минут придумать конфликтную ситуацию и обыграть ее. 20 мин

* **Упражнение «Шаг»**

Вы являлись виновником конфликта. Что вы могли бы сделать для его разрешения. 10 мин

* **Техники слушания**

Участники разбиваются на пары и решают, кто говорящий, а кто слушающий. Затем ведущий сообщает, что задачей слушающих будет внимательное выслушивание в течение 2-3 мин "очень скучного рассказа". Затем ведущий отзывает в сторону будущих "рассказчиков", якобы для того, чтобы проинструктировать их, как сделать рассказ "очень скучным". На самом деле дает разъяснения (так, чтобы "слушающие" не слышали этого), что суть не в степени скучности рассказа, а в том, чтобы рассказывающий фиксировал типичные реакции слушающих. Для этого рассказчику рекомендуется после минутного отрезка речи сделать в удобный момент паузу и продолжить рассказ после получения какой-либо реакции слушающих (кивок, жест, слова и т.д.). Если в течение 7-10 сек. выраженная реакция отсутствует, следует продолжить рассказ в течение еще одной минуты и опять прерваться и запомнить следующую реакцию слушающего. На этом упражнение прекращается. Всем членам группы раскрывается действительное содержание инструкции и цель упражнения. Рассказчиков просят держать в памяти содержание реакции слушающих (классифицировав видимое отсутствие реакций как "глухое молчание"). Ведущий приводит список наиболее типичных приемов слушания, называя их, и давая необходимые пояснения. 20 мин.

* **«Поиск…»**

Из свей команды выбираются 4 человека, среди них распределяются роли: директор банка, владелец сети супермаркетов, владелец косметической компании и директор телекомпании. (данные участники являются серьезными конкурентами)

Остальная часть группы делится на команды по 2 человека, их задача заключается в совершении нескольких сделок:

- заключить договор сотрудничества;

- оформить кредит;

- провести совместное мероприятие;

- пустить рекламу на телевидении.

При этом все эти сделки совершаются со всеми 4 инстанциями. Поскольку они изначально конфликтны между собой, цель команд заключить сделки без конфликта, приводя доводы «За». 20 мин.

* **Мозговой штурм**

Участники тренинга размышляют о причинах, побуждающих людей вступать в открытые конфликты без попыток мирного урегулирования, о последствиях такой формы поведения.

20 мин

**Рефлексия занятия. Подведение итогов тренинга.** 20 мин