

Главное управление по образованию
Могилевского областного исполнительного комитета

Учреждение образования «Бобруйский государственный
торгово-экономический колледж»

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

внеучебного мероприятия, проводимого в рамках
инновационного проекта по теме: «внедрение форм и
методов реализации компетентностного подхода в
сфере воспитания в учреждениях профессионально-
технического и среднего специального образования»,
по теме: «Способы выхода из конфликтной ситуации»



Разработал:
Преподаватель Ильинич Ирина
Георгиевна

Бобруйск
2023

Аннотация

Данная методическая разработка внеучебного мероприятия по теме «Способы выхода из конфликтной ситуации» подготовлена для проведения практического занятия с учащимися в рамках реализации проекта инновационной деятельности «Внедрение форм и методов реализации компетентностного подхода в сфере воспитания в учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования» на 2022/2023 учебный год.

В современных условиях особенно повысились требования к способности обучающихся самостоятельно решать проблемные вопросы и находить выход из нестандартных ситуаций.

Формой проведения данного внеучебного мероприятия являются практические занятия, которые способствуют формированию у учащихся навыков по разрешению конфликтных ситуаций, которые очень часто возникают на производстве.

Содержание

План проведения мероприятия.....	4
Введение.....	5
Сценарий внеучебного мероприятия.....	7
Заключение.....	15
Список используемых источников.....	16
Приложение А.....	17

План проведения мероприятия

1. Вступительное слово куратора
2. Результаты диагностики «Конфликтный ли я человек»
(приложение А)
3. Выполнение упражнений
4. Заключительное слово куратора
5. Рефлексия

Введение

Цель:

- способствовать формированию навыков по предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций;
- способствовать интеллектуальному развитию учащихся;
- способствовать развитию познавательной активности с помощью решения конфликтных ситуаций.

Задачи:

- подвести учащихся к понятиям «конфликт», «конструктивное и деструктивное решение конфликта»;
- продиагностировать собственную конфликтогенность;
- определить типы и объекты конфликта;
- выявить причины возникновения конфликтов;
- рассмотреть на конкретных примерах модели поведения личности в конфликтных ситуациях.

Актуальность данной темы определяется значимостью изучения специфики конфликтных ситуаций в учебном коллективе, в частности в колледже. Мы живем в обществе, для которого конфликты - повседневная реальность. Являясь активным участником конфликта, человек понимает, что нельзя избавиться от конфликтов вообще, что бесконфликтное состояние невозможно. Поэтому каждому современному молодому человеку необходимо научиться разбираться в природе конфликтов, определять их положительные и отрицательные стороны, а главное – научиться предупреждать конфликты.

Практические занятия выполняют несколько важных задач: создают условия для обмена опытом, стимулируют личностный и профессиональный рост.

Учащиеся включаются в процесс решения конфликтных ситуаций, самостоятельно осуществляют поиск путей выхода из них, что является необходимым условием в их дальнейшей профессиональной деятельности.

В ходе практического занятия учащиеся выполняют несколько упражнений:

1. Упражнение «Яблоко и червячок», с помощью которого учащиеся осмысливают различные стили поведения в конфликтной ситуации.

2. Упражнение «Определи способ выхода из конфликта», где учащимся предлагается конкретная конфликтная ситуация и предполагаемая реакция учителя и ученика. Учащиеся должны определить стили поведения учителя и ученика в данной ситуации.

3. Упражнение «Предложи способы выхода из конфликта», где учащимся снова предлагается конкретная конфликтная ситуация и они должны сами предложить какой-либо стиль поведения в данной ситуации.

4. Упражнение «Ситуации». Учащимся предлагается ряд конфликтных ситуаций, они разбиваются на команды «Сотрудничество», «Соперничество», «Компромисс» и каждая команда должна предложить стиль поведения в данной конфликтной ситуации согласно названию команды.

Сценарий внеклассного мероприятия

«Конфликт» - серьезное разногласие, столкновение противоположных сторон, мнений, сил.
*Толковый словарь
 Ожегова*

Конфликт - чрезвычайно распространенное явление общественной жизни.

Конфликт - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения и мешает другой стороне сделать то же самое.

Конфликт - это столкновение, противоречие, ссора, которое рождает враждебность, страх, ненависть между людьми.

Конфликт не всегда явление нежелательное. Во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию. Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют конструктивными. Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют деструктивными.

В учебном заведении можно выделить четыре типа конфликта:

1. Внутриличностный: в этом случае сторонами конфликта могут выступать две или более составляющих одной и той же личности, например, отдельные черты, типы или инстанции.

2. Межличностный конфликт возникает между двумя (или более) отдельными личностями. При этом наблюдается конфронтация по поводу потребностей, мотивов, целей, ценностей и др.

3. Личностно-групповой конфликт возникает чаще всего из-за несоответствия поведения личности с требованиями группы.

4. Межгрупповой. В этом случае может происходить столкновение стереотипов поведения, норм, целей или ценностей различных групп.

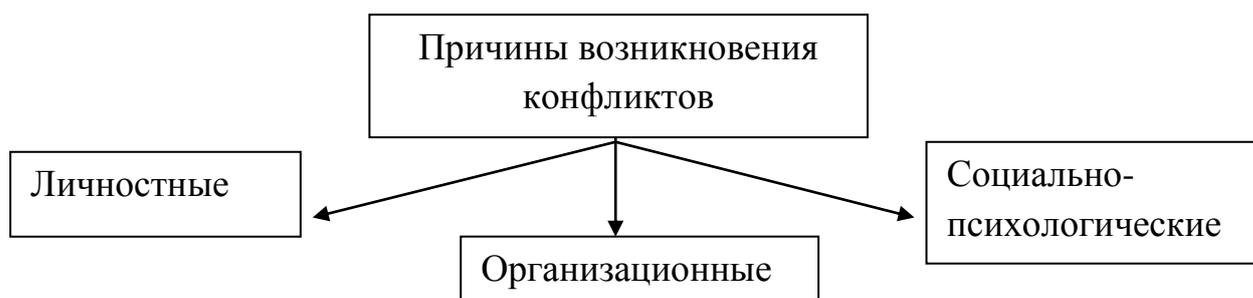


Рисунок 1 – Причины возникновения конфликтов

Личностные причины конфликтов

Конфликты связаны с индивидуальными психологическими особенностями его сторон. Данные конфликты обуславливаются спецификой процессов, которые происходят в психике личности в процессе его взаимодействия с окружающими его людьми.

Организационные причины конфликтов

Причинами конфликта являются обстоятельства, которые связаны с созданием, функционированием и развитием групп, коллективов, организаций.

Социально-психологические причины конфликтов

Социально-психологические причины конфликтов обуславливаются непосредственным воздействием личностей, причинами их включенности в социальные группы.

Существует пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации (К. Томас):

1. Соперничество.

Соперничество характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей: применением власти, принуждения, других средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения, что предполагает жесткую позицию по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления.

Эта стратегия оправдана в критических ситуациях, когда решаются жизненные вопросы, а также в том случае, если вас используют в своих интересах. Выигрывает тот, кто сильнее. Цена победы – разрыв отношений, страдания проигравшего. Конкуренция – стремление добиться своего за счет другого. Чаще всего эту стратегию используют люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные.

Однако в жизни существует много примеров, когда соперничество оказывается эффективным. Соперничество целесообразно в экстремальных и принципиальных ситуациях, при дефиците времени при высокой вероятности опасных последствий.

2. Компромисс.

При компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет. Такой стиль поведения применим при условии, что оппоненты обладают одинаковой властью, имеют взаимоисключающие интересы, у них нет большого резерва времени на поиск лучшего решения, их устраивает промежуточное решение на определенный период времени. Сегодня компромисс – одна из наиболее часто используемых стратегий завершения конфликтов.

Эта стратегия уместна при тщательном обдумывании и совместной проработки решения. Компромисс помогает сохранить доброжелательные отношения между партнерами и быстро разрешить конфликт. Обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы

3. Сотрудничество.

Сотрудничество означает, что индивид активно участвует в поисках решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но, не забывая при этом и свои интересы. Предполагается открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон. Если у оппонентов есть время, а решение проблемы имеет для всех важное значение, то при таком подходе возможно всестороннее обсуждение вопроса, возникших разногласий и выработка общего решения с соблюдением интересов всех участников.

Эта стратегия является самой эффективной, потому что в этом случае выигрывают обе стороны. Стратегия укрепляет отношения и дает взаимные выгоды. Поиск решения, устраивающего обе стороны. Этой стратегии обычно придерживаются сильные, зрелые, уверенные в себе люди.

4. Избегание, уход.

Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. Речь идет не о разрешении, а о затухании конфликта. Этот стиль предполагает тенденцию ухода от ответственности за решения. Такое поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо, если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу.

Эта стратегия используется, когда цена вопроса невелика или нужна пауза для принятия решения. При таком типе поведения в конфликте сохраняются отношения, ни одна из сторон не получает преимущества, конфликт не разрешен, а только притушен. Уклонение от принятия решений. Чаще всего стратегию используют люди, неуверенные в себе.

5. Уступчивость, приспособление.

Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение в конфликте используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать свои собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти.

Эта стратегия уместна, когда ради сохранения отношений человек готов жертвовать своей выгодой. В этом случае сторона, идущая на уступки, проигрывает другой стороне. Сохранение истинных партнерских отношений в этом случае проблематично. Эта стратегия характеризует мирного, уступчивого человека.

Упражнение «Яблоко и червячок»

Червячок подполз к яблоку и сказал: «Сейчас я тебя съем»



Реакция яблока:



ИЗБЕГАНИЕ

ОТСУТСТВИЕ ТЕНДЕНЦИЙ К ДОСТИЖЕНИЮ
СОБСТВЕННЫХ ЦЕЛЕЙ

(«ЧТО БЫ НИ БЫЛО, Я УХОЖУ»)

*«Вон посмотри, какая
там красивая груша»*

КОМПРОМИСС

УМЕНИЕ УСТУПИТЬ В ИНТЕРЕСАХ
УЛУЧШЕНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ
(ЧТОБЫ КАЖДЫЙ ИЗ НАС ЧТО-ТО
ВЫИГРАЛ, КАЖДЫЙ ИЗ НАС
ДОЛЖЕН ЧТО-ТО ПРОИГРАТЬ»).

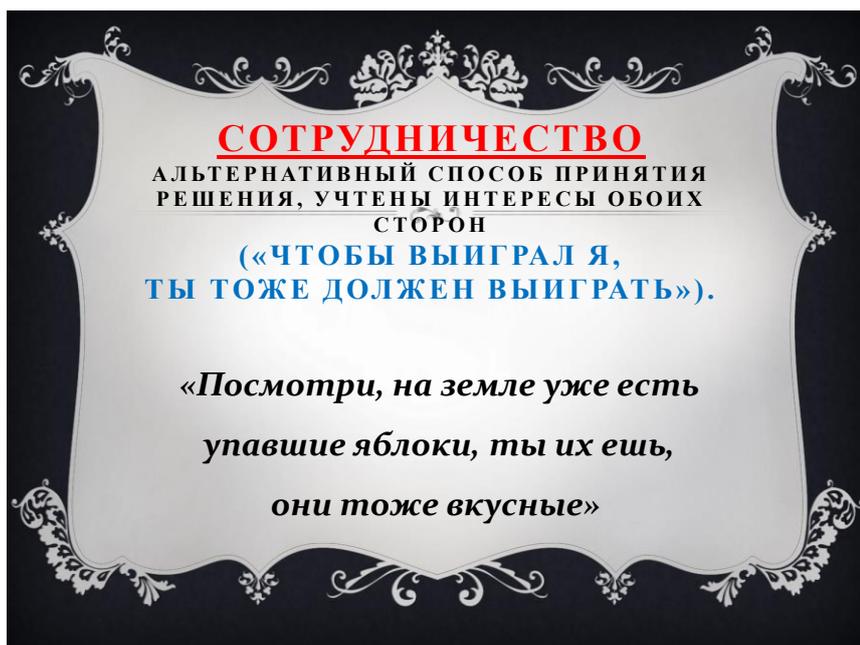
*«Ну, хорошо, откуси половинку,
остальное оставь моим
любимым хозяевам»*

ПРИСПОСОБЛЕНИЕ

ПРИНЕСЕНИЕ В ЖЕРТВУ СОБСТВЕННЫХ
ИНТЕРЕСОВ РАДИ ДРУГОГО

(«ЧТОБЫ ТЫ ВЫИГРАЛ, Я
ДОЛЖЕН ПРОИГРАТЬ»).

*«Такая, видно, у меня
доля тяжкая»*



Упражнение «Определи способ выхода из конфликта»

Преподаватель предложил учащимся разбиться на команды для выполнения практического занятия. Один из учащихся, явно демонстрируя своё плохое отношение к кому-либо из товарищей, говорит: «Я не хочу работать (учиться) вместе с ним».

Реакция преподавателя:

1. «Может быть, тебе дать индивидуальное задание?» (приспособление).
2. «Никуда не денешься, всё равно придётся» (соревнование).
3. «А если ты будешь капитаном команды?» (компромисс).
4. «Давай попробуем, может все получится» (сотрудничество).

Преподаватель предложил учащимся разбиться на команды для выполнения практического занятия. Один из учащихся, явно демонстрируя своё плохое отношение к кому-либо из товарищей, говорит: «Я не хочу работать (учиться) вместе с ним». Преподаватель ответил: «Никуда не денешься, всё равно придётся».

Реакция учащегося:

1. «А плюс балл за работу поставите?» (компромисс).
2. «Все равно не буду» (соревнование).
3. «Я попробую» (сотрудничество).
4. «А можно хотя бы я буду работать один?» (приспособление).

Упражнение «Предложи способы выхода из конфликта»

Шел урок физкультуры. Вел урок молодой преподаватель. Последним элементом урока был бег на короткую дистанцию – 60 м. Учащиеся бежали первый раз после зимы, поэтому в норму времени не укладывались. По виду преподавателя было заметно, что эти результаты его не устраивают, лицо его было мрачным, но он молчал. Последним бежал мальчик. Когда он поравнялся с ним, преподаватель с иронией произнес: «Не бежишь, а ползешь, как черепаха». Учащийся абсолютно спокойно ответил: «Взяли бы да пример показали». Преподаватель: «Нечего показывать. Я мастер спорта по легкой атлетике в беге на короткие дистанции». Учащийся: «Подумаешь, Валерий Борзов нашелся». Преподаватель резко ответил: «Ты – хам!» преподаватель сделал вид, что вопрос исчерпан. С тех пор преподавателя физкультуры учащиеся называли «В. Борзов».

Упражнение «Ситуации»

Ситуация 1. Преподаватель ведет урок. Один из учащихся громко зевнул. Остальные стали делать то же самое.

Ситуация 2. Куратор пришел в группу и напомнил о необходимости наличия бейджей. Учащиеся стали возражать.

Ситуация 3. Женщина преклонных лет в отделе хлебобулочных изделий перекладывает булочки с места на место в поисках именно той булочки, которая ей наконец-таки понравится.

Ситуация 4. Родители возвращаются домой и уже на улице слышат громкую музыку. Войдя в квартиру, видят большую компанию неожиданных гостей.

Ситуация 5. Автобус резко качнулся и один пассажир наступил на ногу другому.

ЧТО ПРОВОЦИРУЮТ КОНФЛИКТ	ЧТО ПРЕПЯТСТВУЮТ КОНФЛИКТУ
Раздражительность Обидчивость Вспыльчивость Подозрительность Хвастовство Самомнение Нетерпение Дерзость	Доброжелательность Умение прощать Самоконтроль Доверчивость Скромность Самокритичность Терпение Воспитанность

Упражнение «Рассерженные шарики» (автор Темми Хорн)

- Предлагаю Вам научиться злиться, никого при этом не обижая.
- Надуйте воздушный шарик и держите его крепко в руках.
- Представьте себе, что шарик – это ваше тело, а воздух внутри вашего тела - это ваша злость. Как вы думаете, что случится с шариком, если его выпустить из рук?
- Давайте на счет 1-2-3 попробуем отпустить его.
- Вы видите, что наши шарики мечутся по комнате, они стали совершенно неуправляемые. Так бывает и с человеком – когда он злится, может совершать поступки, не контролируя себя.
- Надуйте шарик снова и..... попробуйте выпустить из него воздух маленькими порциями.
- Что теперь происходит с шариком? (он понемногу сдувается)
- А что происходит с гневом внутри шарика? (он потихоньку выходит из него)
- Поэтому важно избавляться от гнева и злости постепенно, дозированно.
- Сделаем вывод: «Нашим гневом можно управлять».

Заключение

Проведение внеклассного мероприятия по теме «Способы решения конфликтов» в форме практического занятия имеет высокую эффективность:

- это самостоятельный поиск путей выхода из конфликтной ситуации;
- это возможность попробовать решить конфликтную ситуацию различными способами и выбрать наиболее оптимальный;
- это сплочение коллектива за счет работы в команде по достижению единой цели.

Список используемых источников

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов/ А.Я. Анцупов. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.

2. Семенюк, Л.М. Психологические особенности агрессивного поведения подростков и условия его коррекции: учебное пособие. - 3-е изд. / Л.М.Семенюк- М.: Московский психолого-социальный институт 2005. - 96 с.

3. Хухлаева, О.В. Психология подростка : учеб. пособие для студ. высш.учеб.заведений.-3-еизд. / О.В.Хухлаева -М.:издательский центр«Академия»,2008.-160 с.

4. Развитие у подростков навыков конструктивного разрешения конфликтов-<http://festival.1september.ru/articles/637365/>

Тест «Конфликтный ли я человек»

Оцените себя, выбрав из приведенных ниже групп ответов один из четырех вариантов.

Ответы под буквой «а» оцениваются в 1 балл, «б» – в 2, «в» – в 3, «г» – в 4 балла.

Вопросы:

1. Как вы реагируете на критику?

- а) Как правило, критика меня глубоко уязвляет;
- б) Критику обычно принимаю близко к сердцу;
- в) Пытаюсь учесть, если критика справедлива;
- г) На критику обычно не обращаю внимания.

2. Верите ли вы людям?

- а) Придерживаюсь мнения, что лучше никому не верить;
- б) Людям почти не верю, я в них обманулся;
- в) Я верю людям, когда нет особых оснований для недоверия;
- г) Обычно я людям доверяю без разбора.

3. Вы умеете бороться за свою точку зрения?

- а) Я всегда упорно отстаиваю свои взгляды;
- б) Отстаиваю свои взгляды лишь тогда, когда полностью убежден, что прав;
- в) Скорее уступлю, чем буду энергично отстаивать свои взгляды;
- г) Предпочитаю отказаться от своих взглядов, чем из-за них конфликтовать.

4. Вы предпочитаете руководить или подчиняться?

- а) В любом деле люблю руководить сам;
- б) Люблю как руководить, так и быть руководимым со стороны более опытного товарища;
- в) Охотнее работаю под чьим-либо руководством;
- г) Как правило, предпочитаю работу под чьим-нибудь руководством и ответственность передаю ему.

5. Если вас кто-то обидел?

- а) Стараюсь отплатить тем же;
- б) Боюсь мстить из-за дальнейших последствий;
- в) Считаю месть лишним, ненужным усилием;
- г) Если меня кто-то обидит, обиду быстро забываю.

6. Вас попытались обойти в очереди?

- а) Способен такого человека вышвырнуть вон;
- б) Ругаюсь, но только, если ругаются другие;
- в) Молчу, хотя возмущен;

г) Предпочитаю отступить, в ссору не вступаю.

7. Просто ли вас «выбить из колеи»?

а) Я легко расстраиваюсь по самым незначительным поводам;

б) Я расстраиваюсь, когда на то есть серьезные причины;

в) Расстраиваюсь редко и только по серьезным причинам;

г) Меня мало что расстраивает.

8. Вы «лед» или «пламя»?

а) Я горяч и вспыльчив;

б) Не очень вспыльчив;

в) Скорее спокоен, чем вспыльчив;

г) Вполне спокойный человек.

9. Легко ли вам говорить правду?

а) Всегда говорю, что думаю, прямо в глаза;

б) Бывает, что могу сказать все, что думаю;

в) Говорю обдуманно лишь после размышлений;

г) Я не раз взвешу свои слова, прежде чем что-нибудь сказать.

Результаты:

9–19 баллов - вы человек тяжелый в общении, подчас идете на конфликт не ради дела, а «из-за принципа». Возможно, даже не признаваясь самому себе, испытываете удовлетворение, давая волю своим эмоциям и наблюдая, как разгораются страсти вокруг вас. Иногда в глаза вам люди говорят одобрительно: «Борец за правду», «Смелый, не боишься критиковать недостатки!». Но прислушайся лучше к другим высказываниям: «Побереги свои нервы и нервы окружающих», «Не кипятись, а то вся твоя энергия превратится в пар», «Твою бы энергию, да в мирных целях». Скажите честно самому себе: так ли велика полезная отдача от вашей борьбы за справедливость? Ваши эмоции не помогают вам в этой борьбе.

26–34 баллов - вы едва ли являетесь источником конфликтов. Однако общение с вами немногим доставляет удовольствие, поскольку человек, который всегда и во всем со всеми соглашается, неинтересен. К тому же пассивность, стремление уйти в сторону от решения возникающих в коллективе проблем невольно делают вас косвенным виновником конфликтных осложнений.

20–25 баллов - вы человек вполне уживчивый, общительный, покладистый, способный противостоять обострению отношений в коллективе (в том числе и в семье).