**Трениговое занятие: «Выхода нет? Выход есть!»**

**Цель:**

* научить участников конфликта успешно решать его;
* рассмотреть конфликт как общее понятие, определяющие взаимоотношения между людьми;
* формировать у учащихся уважительного отношения к окружающим людям;
* помочь родителям, классным руководителям и детям преодолеть трудности в решении конфликтных ситуаций;
* способствовать осмыслению конфликтной ситуации и путей выхода из нее.

**Задачи:**

*Образовательные:*

* учить все задействованные в конфликте стороны, избегать конфликтных ситуации и своевременно решать их, не допуская перерастания их в конфликт;
* ознакомить учащихся с понятиями конфликтные ситуации и конфликт;
* формировать представления о различных вариантах человеческого общения;

*Развивающие:*

* воспитать уважительное отношение к окружающим людям;
* формировать социально одобряемые формы поведения;
* на конкретном примере рассмотреть модели поведения личности в конфликтных ситуациях;

Конфликты в школе….

Ежедневная школьная жизнь изобилует конфликтами, ссорами, мелкими стычками и взаимными обидами. Конфликты связаны косвенно или напрямую с обучением, воспитанием детей, с влиянием на психологический климат учебного заведения.

Существует разные ***виды педагогических конфликтов:***

* конфликты отношений, возникающие в сфере эмоционально – личностных отношений учащихся и учителей, в сфере их общения в процессе педагогической деятельности;
* конфликты поведения, возникающие по поводу нарушения учеником правил поведения в школе, чаще на уроках, и вне школы;
* конфликты деятельности, возникающие по поводу невыполнения учениками учебных заданий, неуспеваемости, вне учебной деятельности.

*В основе школьных конфликтов* лежит человеческий фактор выстраивания человеческих отношений разных возрастов – учеников, учителей и администрации. Но есть и еще одна группа людей, заинтересованных во всем, что происходит в школе. Это родители. Все учителя знают, что самые неприятные конфликты связаны именно с родителями и только потому, что о проблемах, возникающих в школе, родители узнают только со слов ребенка.

Изжить конфликт в школе практически невозможно, можно лишь попытаться повлиять на конфликтную ситуацию или выйти из нее. В решении различных проблем важно умение вести переговоры, достигать согласия в условиях совместной жизни и деятельности, во взаимодействии учеников, учителей (предметников и классных руководителей) и родителей, и успех возможен лишь при отлаженной системе успешной работы со всеми выше перечисленными категориями людей. Исходя из практического опыта данная система работы выглядит следующим образом:

|  |
| --- |
| Система работы по решению конфликтной ситуации |
| Родители | Учащиеся | Педагоги |
| Круглые столы, устные журналы, дискуссии, обмен мнениями, деловые игры, лектории, практикумы. | Классные часы, внеклассные мероприятия. | Семинары, практикумы. |

Но не многие дети могут хорошо усвоить учебный материал, кроме того не все учащиеся ответственно относятся к выполнению домашнего задания и в результате периодически получают неудовлетворительные оценки. Но самооценка учащихся и их родителей завышена, родители считают, что их детей недооценивают и относятся к ним предвзято, вследствие чего с выставленной двойкой не соглашаются, обвиняя во всем учителя и не предъявляя никаких требовании к ребенку, идут на конфликт с учителем предметником.

Идеализация детей родителями расхолаживает учеников и, чувствуя такую поддержку со стороны родителей, дети осознанно идут на конфликт с учителем, вводя в заблуждение при этом родителей и тем самым втягивая их в конфликт. Поэтому участниками конфликта становятся одновременно и классный руководитель, и родители, и учитель, и ученик.

Модель нарастания конфликтной ситуации: ученик не готов к уроку, учитель обоснованно этим не доволен и дает негативную оценку деятельности ученика. Ученик в свою очередь не согласен с учителем и жалуется родителям (вводит их в заблуждение). Родители, идеализируя ребенка и не предъявляя к нему никаких требований, обвиняют учителя в предвзятом отношении к нему.

***В чем функции классного руководителя?***

Это зависит от преследуемых им целей.

1. поддержать родителей и ученика, т.е. вступить в конфронтацию с учителем;
2. поддержать учителя, значит спровоцировать на конфликт родителей;

***Роль классного руководителя***

В данной ситуации единственно верное решение для классного руководителя - выступить в роли посредника, не отдавая при этом явного предпочтения той или иной стороне, но все же найдя компромисс. Успешное решение конфликтной ситуации целиком и полностью зависит от профессионализма, коммуникабельности, личностных качеств посредника – человека, который способен вникнуть в причину непонимания, разрядить эмоциональную обстановку, найти оптимально выгодное для обеих сторон решение, управляя конфликтной ситуацией, и не допуская перерастания ее в конфликт.

Для успешного решения данной конфликтной ситуации и с целью профилактики была проведена система мероприятий для родителей, учеников 7 класса. Конфликтная ситуация была решена положительно.

*Если бы мир жил по закону “око за око”, оно было бы незрячим….*

*Народная мудрость*

**Цель:**

* расширить представление детей об основных типах и причинах конфликтов;
* познакомить с различными способами выхода из конфликтных ситуации;
* формировать позитивную оценку таких нравственных качеств, как выдержка, хладнокровие, вежливость, уважение к людям;
* развивать навыки анализа собственного поведение в ситуациях выбора, разрешения внутри личностных противоречий;
* побуждать к самопознанию, саморазвитию, самовоспитанию.

**Подготовительная** **работа:**

* предложить всем учащимся вспомнить происходившие в классе конфликтные ситуации и разыграть их.

**Оформление:**

* написать на доске эпиграф;
* вывести на экран таблицу “Стратегии поведения при конфликтах”.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Приспособление** | **Избегание** | **Соперничество** | **Сотрудничество** |
| Поиск решения, устраивающего обе стороны. | Стремление добиться своего за счет другого | Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого. | Уклонение от принятия решений. |
| Люди, неуверенные в себе. | Сильные, зрелые, уверенные в себе люди. | Мирные, уступчивые люди. | Люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные. |

**Оборудование:** магнитофон, компьютер, экран, проектор, телевизор, видеомагнитофон.

**План классного часа**

I. Вступительное слово.

II. Работа с понятиями.

III. Восстановление логических цепочек. “ Угадай стратегию!”.

IV. Ролевая игра “Контакты и конфликты”.

1. Первая часть. Оценка ситуации.

- Просмотр учебного фильма с конфликтной ситуацией

“Только не надо нас пугать”

2. Вторая часть. Разыгрываем конфликты.

V. Интерактивная беседа.

VI. Заключительное слово.

VII. Подведение итогов.

Ход

**I. Вступительное слово**

***Классный руководитель***. Тема нашего классного часа – конфликты. Какие эмоции и ассоциации вызывает у вас это слово? (Ругань, слезы, драки, синяки, кулаки, ссоры, обиды, убийства, разрушение семьи, потеря работы, тюрьма и т.п.) Как видим, преобладают отрицательные эмоции и ассоциации. Неужели ничего положительного нет в конфликтах? (Поиски истины, открытия, самоутверждение и т.п.) Могут ли люди обходиться без конфликтов?

**II. Работа с понятиями**

***Классный руководитель.*** В толковом словаре слово “конфликт” означает “столкновение, серьезное разногласие, спор”. Давайте поработаем с этим понятием в парах.

Первая группа объяснит, кого мы называем “конфликтным человеком”?

Вторая группа объяснит, что значит “ конфликтовать”.

Третья группа найдет значение выражения “конфликтная ситуация”.

Четвертая группа пояснит значение слова “компромисс”.

(В течение 5 мин. Дети обсуждают задания в парах.)

***Классный руководитель.*** Теперь предлагаю высказаться (Дети высказываются)

**III. Восстановление логических цепочек. “Угадай стратегию!”**

***Классный руководитель***. Конфликт – это столкновение интересов. И. как любое столкновение, конфликт может принести и радость победы, и горечь поражения. Поведение людей в конфликтных ситуациях изучает наука конфликтология. С точки зрения этой науки, есть 4 стратегии поведения в конфликтах: приспособление, избегание, сотрудничество, соперничество. Их характеристики занесены в таблицу (показывает на экран)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Приспособление** | **Избегание** | **Соперничество** | **Сотрудничество** |
| Поиск решения, устраивающего обе стороны | Стремление добиться своего за счет другого | Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого | Уклонение от принятия решений |
| Люди, неуверенныев себе | Сильные, зрелые, уверенные в себе люди | Мирные, уступчивые люди | Люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные |

Только все позиции в этой таблице перепутались. Нам нужно восстановить логические цепочки и стрелочками указать правильное Расположение позиции. Угадайте по описанию, о какой стратегии поведения идет речь. (Учитель читает описание поведения, дети угадывают)

Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого. Эта стратегия характеризует мирного, уступчивого человека. (Приспособление.)

Уклонение от принятия решений. Чаще всего стратегию используют люди, неуверенные в себе. (Избегание.)

Поиск решения, устраивающего обе стороны. Этой стратегии обычно придерживаются сильные, зрелые, уверенные в себе люди. (Сотрудничество.)

Конкуренция – стремление добиться своего за счет другого. Чаще всего эту стратегию используют люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные, (Сотрудничество.)

Какова же результативность этих стратегии? Какая стратегия приведет к конструктивному решению конфликта? А какая только осложнит его или заведет в тупик?

Определите по описанию результативности, о какой стратегии идет речь.

(учитель читает описание поведения, дети угадывают.)

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. (Избегание.)

Эта стратегия является самой эффективной, потому что в этом случае выигрывает обе стороны. Стратегия укрепляет отношения и дает взаимные выгоды (Сотрудничество.)

Эта стратегия оправдана в критических ситуациях, когда решаются жизненные вопросы, а также в том случае, если вас используют в своих интересах. Выигрывает тот, кто сильней. Цена победы – разрыв отношений, страдания проигравшего. (Соперничество.)

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. (Приспособление.)

*Таким образом, при избегании ни одна из сторон не достигает успеха. При соперничестве и приспособлении одна сторона оказывается в выигрыше, а другая проигрывает. И только при сотрудничестве в выигрыше оказываются обе стороны.*

**IV. Ролевая игра “Контакты и конфликты”.**

1. **Первая часть. Оценка ситуации.**

***Классный руководитель***. Как же выглядят эти стратегии в конкретных жизненных ситуациях?

Это мы узнаем в ходе нашей ролевой игры “Контакты и конфликты”. Первая часть игры – оценка ситуации. Рассмотрите ситуации и оцените поведение их участников. Попробуйте спрогнозировать последствия каждого инцидента.

(К доске выходят подготовленные ученики, разыгрывают ситуации. После каждой сценки учитель проводит разбор ситуации по вопросам.)

***Примерные вопросы учителя:***

- Можно ли назвать эту ситуацию конфликтной?

- Есть ли из нее выход?

- При каких условиях возможен конструктивный выход из этой ситуации? (При условии сотрудничества обеих сторон конфликта.)

- Спрогнозируйте развитие ситуации при таких вариантах развития конфликта:

а) если оба будут настаивать на своем (соперничество)

б) если оба захотят погасить конфликт (сотрудничество)

в) если одна из сторон захочет уклониться от конфликта (избегание)

г) если одна из сторон подчиниться обстоятельствам (приспособление)

**V. Просмотр учебного фильма с конфликтной ситуацией**

**“Только не надо нас пугать”**

***Учитель.*** Я пригласил вас, чтобы выяснит, почему ваш сын пропускает уроки английского языка.

***Мама ученика.*** А что ему делать на ваших уроках? Неправильные глаголы учить? Вы знаете, что он у меня профессионально футболом занимается. Пусть он лучше поспит лишний часок или погуляет.

***Учитель.*** Но вы понимаете, что оценка по английскому языку в аттестат будет стоять не за его спортивные успехи. Он получит то, что заслуживает.

***Мама ученика***. Ой, только не надо нас пугать. Думаете, на вас управа не найдется?

**VII. Интерактивная беседа**

***Классный руководитель***. Вспомните случай, когда ваше поведение в конфликтной ситуации привело к неприятным для вас последствиям – разрыву отношений с близкими, вызову родителей в школу, проблеме с правоохранительными органамиии т.д. (Учитель подводит учащихся к недавно произошедшего конфликта, подробно описанного в данном тренинге)

1. Как бы вы поступили, если бы можно было повернуть время вспять?

2. Чему вас научила эта ситуация?

3. В школах верховой езды не хвалят наездника, который может удержаться на вздыбленной лошади, как вы думаете почему? (Под опытным жокеем лошадь никогда не встанет на дыбы.) Так же и с конфликтами. Конечно, умным, знающий человек найдет выход из любого положения, но мудрый человек в него не попадет. А значит, мудрый не доведет отношения до конфликта. Какие приемы и способы существуют для предотвращения конфликта?

**Ответы:**

**-**Золотое правило общения: всегда поступай с другими так, как ты хотел бы, чтобы другие поступали с тобой.

***Классный руководитель.*** А какие черты характера нужны, чтобы следовать этому золотому правилу? Эти черты характера даны нам от рождения или их можно воспитать в себе? К каким же выводам мы *мо*жем прийти?

***Учащиеся.*** Улаженный конфликт, комплимент, улыбка сберегают нервную систему человека, а значит и его здоровье.

**Тест: “Оценка собственного поведения”**

Тест разработан американскими специалистами по конфликтологии Кеннетом Томасом и Ральфом Килменном, который был разработан ими как способ разрешения конфликтов и позволяет составить примерную характеристику собственной реакции на конфликтные ситуации. Эта реакция зависит от использования конкретного способа и самочувствия в конфликтных ситуациях и оценивания в балах от 5 (высокая оценка) до 1 (низкая оценка).

***Проводится анкета***. В каждом из 10 вопросов дети выбирают один вариант (А.Б.), который больше подходит к тому, как они обычно поступают .

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Вместо того, чтобы обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

1. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

1. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

1. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека

1. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку другого.

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

1. А. Я стараюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

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

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

1. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

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

Б. Я предпринимаю условия, чтобы добиться своего.

1. А. Я твердо стремлюсь добиться своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение

**VIII. Заключительное слово**

***Классный руководитель.*** Жизнь не прожить без конфликтов, но разумный, культурный человек всегда сможет эффективно уладить споры и разногласия, гибко используя различные стратегии: в одних случаях жестко настоит на своем, в других – уступит, в третьих – найдет компромисс. А чтобы не ошибиться в выборе стратегии поведения, нужен жизненный опыт, мудрость и знания. Надеюсь, толику этих знаний вы получили в ходе сегодняшнего часа общения.

* Самое главное, чтобы обе стороны желали разрешения конфликта.
* Разберитесь в истинных причинах и сосредоточьте внимание на проблеме и на том, как ее разрешить.
* В прощении ваше освобождение от того негатива, который накопился в результате конфликта.
* Дайте возможность партнеру высказаться, внимательно его выслушайте.
* Предоставьте собеседнику психологическую паузу для снятия эмоционального накала.
* Признавайте свои ошибки до того, как собеседник начнет вас критиковать.
* Не спешите реагировать на чужое раздражение.
* Идите на все возможные компромиссы.
* Не критикуйте личность партнера. Никогда не наносите эмоциональный ущерб личности.
* Уступайте в мелочах, чтобы добиться победы в главном.
* Создайте возможность достойного выхода из конфликта, чтобы сохранить время и здоровье.
* Не избегайте конфликтов (они неизбежны!), а старайтесь их разрешить или избежать отрицательных последствий.
* Помните, что безвыходных ситуаций не бывает.

**Формула успешного решения школьных конфликтов**

1. Доброжелательность.
2. Установить причину конфликта, стараясь услышать друг друга, и правильно понять друг друга.
3. Тактичность.
4. Разговор по существу.
5. Поиск компромисса
6. Способность признать свою ошибку; Помните: только дураки и покойники не меняют своего мнения
7. Соблюдение чужого персонального пространства
8. Правильный выбор роли
9. Умение слушать и слышать друг друга
10. Справедливость.

**IX Подведение итогов**

(Классный руководитель просит учащихся всегда помнить закон жизни)

Правда.