«Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің білім басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің «Ермек Серкебаев атындағы өнер колледжі – өнерде дарынды балаларға мамандандырылған мектеп-интернат» кешені» коммуналдық мемлекеттік мекемесі

Коммунальное государственное учреждение «Комплекс «Колледж искусств - специализированная школа - интернат для одаренных в искусстве детей

имени Ермека Серкебаева»

**Тәлімгерлік сағат тақырыбы:**

 **Тема кураторского часа:**

**« Как противостоять агрессий и разрешить конфликт?»**

Кураторы 4курса: Глинская Н.В.

Шерстобитова О.С.

**Петропавл қ., 2022 ж.**

**Г. Петропавловск, 2022 г.**

В рамках гражданско-патриотического воспитания  предлагаем вам провести тематический кураторский час: «Жизнь без конфликта».

**Цель:** довести до студентов сведения о способах разрешения конфликтов.

**Материалы:** цитаты на плакатах: «Не порти жизнь себе и остальным», «Будьте друг к другу терпимы», «Спокойствие, только спокойствие» и др.

**Ход мероприятия:**

*Преподаватель:*Каждый человек в жизни сталкивается с конфликтами. Как правильно выйти из него, как не начинать конфликта, как сделать конфликт положительным? Думаете, это невозможно. Ну что же, посмотрим... Итак, конфликт. Конфликт (лат.) - столкновение противоположно направленных (внутриличностных, межличностных, межгрупповых) интересов. Какие плюсы и минусы может иметь конфликт? (Группа делится на две подгруппы. Каждой подгруппе достается по листу бумаги, на одном листе стоит плюс, на другом минус.) Значит, записываете соответственно положительные и отрицательные стороны конфликта. 5-7 минут вам хватит. Начали.

*(Ребята работают, при необходимости можно немного времени добавить.)*

*Преподаватель:*Давайте зачитаем сначала плюсы конфликта.

*Студент:*

- В конфликте выясняется истина;

- Открываются вещи, которые мы раньше не замечали;

- Конфликт - признак деятельности коллектива;

- Выявляется позиция (мнение) каждого человека;

- В ситуации конфликта человек раскрывается;

- Происходит утверждение личности;

- Может быть достигнут положительный результат;

- Выявляется направление перспективы развития;

- Человек в конфликте может самосовершенствоваться.

*Преподаватель:*Совсем неплохо. Давайте послушаем другую группу.

*Студент:*

- Падает настроение, отчего падает и трудоспособность;

- Конфликт может отрицательно сказаться на здоровье;

- Возникает желание не работать (учиться) в данном коллективе, что приводит и к внутреннему разладу;

- Мысли направлены не на дело, а на конфликт;

- Появляется раздражительность, отчего возникают проблемы в общении с другими людьми;

- Плохое настроение может передаваться на семью.

*Преподаватель:*И эта группа абсолютно правильно все сказала. Давайте же всё-таки согласимся, что конфликт несет и хорошее. Но все же лучше обходиться без него или уметь безболезненно из него выйти.

Что мы испытываем, когда сталкиваемся с конфликтом? Сейчас каждый может подойти к доске и записать свой вариант ответа.*(Ребята по очереди подходят к доске и пишут.)*

Ответы могут быть приблизительно такие:

- гнев;

- ощущение крушения надежд;

- конфуз;

- страх;

- обида;

- угнетенное состояние;

- раздражение;

- нервное состояние и т.д.

*Преподаватель:*Делаем вывод. Все, что вы назвали, - чувства, и эти чувства называют эмоциями.

Эмоции - это ощущения, которые испытывает человек, сталкиваясь с той или иной ситуацией. Каждый человек когда-нибудь испытал гнев - это нормально, но умению контролировать его и управлять им - надо учиться. Если это удается, то вы сможете избегать конфликтов. Конфликт имеет свои стадии.

Первая стадия - дискомфорт. Вы общаетесь с человеком как прежде, но что-то вас беспокоит. Вы не можете себе дать точный ответ, что именно. Но конфликт уже не так далеко. Это чувство предвестник того, что что-то случится.

Инцидент - принцип последней капли. Какое-то сказанное слово, какой-то, может быть, мелкий неверный шаг - и все... за ним уже конфликт.

Типичные конфликты можно предотвратить:

1. Прежде всего контролируйте свой гнев.

2. Определите, в чем причина.

3. Относитесь к другому человеку с уважением.

4. Слушайте, чтобы понять точку зрения другого человека и учесть ее.

5. Придумайте возможные решения и выберите из них те, которые будут приятными, достаточно хорошими и для вашего партнера.

6. Постарайтесь реализовать свои решения и проследить, как они работают.

*Преподаватель:*А пока продолжим. Вернемся к инциденту. Часто инцидент выступает как тон. Тон бывает различным, нужно уметь контролировать и его.

К примеру:

- безразличный;

- неуважительный;

- приказной;

- назидательный;

- ехидный;

- хамский.

Ставим себе установку, зная, что назревает конфликт: следить за своим тоном. Пусть он всегда будет размеренным и уважительным. Еще одна стадия, которую нужно знать, это - кризис. Помните главное, кризис должен выйти на позитив.

Некоторые советы:

- Не знаешь, что делать, - не делай.

- Не ошибается тот, кто ничего не делает.

- Умей признать ошибку.

- Любая ситуация нас чему-то учит.

- Бери лучшее из любого случая.

- Если чувствуешь, что заходишь в тупик, создай искусственную изоляцию. И воспринимай ее - как удовольствие.

- Искусственная изоляция помогает нам свою позицию пересмотреть или остаться при своем мнении.

*Студент:*Мне кажется, самое главное - в любой ситуации сохранять спокойствие и разумно рассуждать о происшедшем.

*Преподаватель:*Конечно. Но что значит сохранять спокойствие?

- Относиться к другим с уважением;

- Выслушать точку зрения другого человека до конца;

- Контролировать себя! Не позволяйте гневу или страху насилия победить вас;

- Говорить тихо, не переходить на личность и оскорбления;

- Дать другому человеку шанс отступить;

- Сдерживать импульсивное действие, например, лучше уйти, извинившись при этом;

- Идти на компромисс;

- По возможности использовать юмор.

*Преподаватель:*Я предлагаю провести ролевую игру. Некоторые способы выхода из конфликта вы получили. Давайте применим их на практике.

*(Ребята делятся на три группы. Каждая группа должна придумать конфликтную ситуацию, которая часто встречается в жизни, для другой группы Ребята работают в течение 5 минут.)*

*Преподаватель:*Теперь меняемся листочками и готовимся разыграть ситуацию конфликта и выход из него. *(Ребята разыгрывают ситуации.)*

*Преподаватель:*Давайте подведем итог.

Разрешение конфликта возможно, если люди способны:

- управлять чувством гнева;

- относиться друг к другу с уважением;

- слушать точку зрения другого человека;

- разрешать проблемы, выбирая решения, которые являются приятными и справедливыми для обеих сторон.

Вспомните, пожалуйста, какие бывают конфликты.

*Студент:*Конфликт с собой, конфликт с другими, конфликт личности и группы.

*Преподаватель:*Правильно! Я подарю каждому из вас таблицу, в которую вы всегда сможете заглянуть. Как возникает конфликт и как найти выход из него.

**Конфликт с собой**

Причины возникновения:

- Противоречия между привычными приемами работы и новой ситуацией;

- Трудности принятия решения;

- Неудовлетворенность статусом;

- Неумение общаться;

- Протест на принудительную ситуацию и т. д.

Способы разрешения конфликта с собой:

- Своевременность смены стратегии деятельности;

- Способы переработки напряженности;

- Способность уловить подходящий момент для реализации планов;

- Умение дожидаться результатов принятого решения;

- Привычка в трудные минуты поощрять себя;

- Умение продуктивно переживать чувство изолированности.

**Конфликт с другими**

Стратегии поведения в конфликте: избегание, приспособление, компромисс, сотрудничество, соревнование (конкуренция).

Причины возникновения:

- Давление;

- Различие целей;

- Противоречие в интересах;

- Психологическая несовместимость;

- Непродуктивные стили;

- Поверхностность в оценке.

Способы разрешения конфликта:

- Выяснить, уточнить, дать возможность выговориться;

- Оценивать позицию, а не партнера;

- Присоединиться;

- Удачный момент для оглашения своего решения.

**Конфликт личности и группы**

Причины возникновения:

- Поведение, отличное от групповых норм;

- «Выдавливание» из группы;

- Конфликтная личность;

- Высокий интеллект как помеха комфортности;

- Неудачный стиль руководства;

- Неоцененный или недостаточный вклад отдельного человека в работу группы;

- Несправедливое наказание;

- Внешняя идентификация;

- Борьба за власть и неумение делегировать полномочия.

Способы разрешения конфликта:

- Сплочение группы;

- Успешно преодоленный кризис;

- Усиление совместимости в группе;

- Уточнение общих целей;

- Внешняя мишень;

- Воздействие личным примером;

- Юмор;

- Предоставление новой информации;

- Снижение авторитета конфликтной личности.