**Приложение 8**

**Классный час**

**«**Конфликты в жизни современного человека. Стратегии поведения в конфликтной ситуации**»**

**Цели:** 1. Знакомство учащихся со стратегиями поведения в конфликтной ситуации;

1. Формировать у учащихся умение правильно оценивать конфликтные ситуации и способы решения конфликтов;
2. Развивать коммуникативные навыки общения.

**Форма:** Классный час

**План проведения:**

1. Определение темы, целей классного часа;
2. Подбор и анализ литературы по выбранной теме;
3. Составление плана проведения;
4. Оформление разработки классного часа;
5. Составление презентации к кл. часу;

**План проведения:**

1. Оргмомент;
2. Вводное слово;
3. Основная часть;

 А) Диагностика «Конфликтный ли вы человек?» (Е.И. Рогов «Психология общения»)

Б) Рассказ психолога;

В) Разбиение класса на команды;

Г) Ролевая игра;

Д) Дискуссионная игра;

4. Подведение итогов;

5. Заключительное упражнения «Я хочу тебе пожелать…»

**Оформление**: парты в классе соединены вместе, вокруг них стоят стулья для учащихся, мультимедийная установка, компьютер, свеча, геометрические фигурки.

**ХОД ПРОВЕДЕНИЯ.**

1. **Оргмомент.**

Приветствие. Знакомство с темой и целями классного часа. Сегодня наш классный час будет проходить в необычном режиме.

1. **Вводное слово.**

Вы наверняка замечали, что иногда даже незнакомые люди способны вызвать симпатию или, наоборот, неприязнь. Соответственно будет строиться и общение с ними. А иногда желаемое общение между партнерами почему–то не складывается. И причиной тому является конфликт. «Конфликт» в переводе с лат. означает столкновение.

-Почему возникают конфликты?

Часто причиной конфликта выступает несовместимость характеров. Порой фразой «Не сошлись характерами» объясняется драка в школе, решение супругов расторгнуть брак, взаимная неприязнь соседей и сослуживцев. В каких случаях характеры «отталкиваются, а в каких «притягиваются»? Как показал известный психиатр Карл Леонгард, у 20-50% людей некоторые черты характера или темперамента так ярко выражены, что это при определенных обстоятельствах приводит к однотипным конфликтам и «нервным срывам». Но ни в коем случае не стоит забывать, что у каждого есть свои особо уязвимые места, «бить» по которым критикой и упреками нельзя.

В основе любого конфликта лежит ситуация, в которой сталкиваются противоположные цели, интересы, позиции, мнения, взгляды партнеров по общению. Социальная значимость конфликта различна и зависит от того, какие ценности лежат в основе межличностных отношений.

-Имеет ли конфликт определенные временные рамки?

Конфликт не может развиваться бесконечно. Каким бы бурным и кратковременным конфликт ни был – это процесс, имеющий свои закономерности. Обычно можно отчетливо выделить пять основных стадий конфликта: возникновение конфликтной ситуации, осознание конфликта, проявление конфликтного поведения, углубление конфликта и его разрешение.

1. **Основная часть.**

**А) Диагностика «Конфликтный ли вы человек?» (Е.И. Рогов «Психология общения»** с. 267**)**

**Б) Рассказ психолога.**

Считается, что не может конфликт возникнуть на «пустом месте» или, иначе говоря, «нет дыма без огня». Но в любом конфликте всегда есть инициатор, который высказывает необходимую, ортодоксальную мысль, и оппонент, выразивший свое несогласие нет. Несогласие кого – то с кем – то является первой искрой конфликта. В дальнейшем все будет зависеть от поведения оппонента. Если он и дальше будет доказывать обратное – инициатор вынужден искать доказательства своей правоты. Естественно, что сами участники конфликта могут избрать самые различные стратегии поведения. Р. Блейк и Дж. Моутон выделяют следующие стратегии поведения в конфликтной ситуации.

**Рассмотрим несколько стратегий в конфликтных ситуациях.**

1. **Сотрудничество,** направленное на поиск решения, которое удовлетворило бы интересы всех сторон;
2. **Компромисс** – урегулирование разногласий через взаимные уступки;
3. **Избегание,** заключающееся в стремлении выйти из конфликтной ситуации, не решая её, не уступая своего, но и не настаивая на своем;
4. **Приспособление** – тенденция сглаживать противоречия, поступать своими интересами.

 Рассмотренные многообразные исходы конфликтов: сотрудничество, избегание, компромисс, приспособление, по разному влияют как на самочувствие и настроение участников, так и на устойчивость их отношений.

- Какие исходы, по вашему мнению, наиболее продуктивны для сохранения отношений с противоположной стороной?

 Более благоприятны исходы «сглаживания и компромисса. Сглаживание снижает отрицательное переживание обоих участников конфликта, а компромисс стимулирует равноправное сотрудничество и, следовательно, укрепляет межличностные отношения.

***Ситуация.***

Попытаемся применить каждый из исходов к одной ситуации.

Представим, что с утра в классной комнате собирается класс. Две подружки заходят в кабинет, и нечаянно их сбивает одноклассник. Одна из девушек начинает кричать на него. Она продолжает кричать, хотя понимает, что её причитания неуместны, забывая, что последнее слово остается за парнем. Парень решает, какую реакцию выбрать и ответить на поведение девушки:

* Извини, ты конечно, права» (задабривание, умиротворение);
* «Сама дура» (ответное обвинение);
* Я догадывался, что ты начнешь кричать (просчет);
* Лена приходил Евгений Петрович и просил тебя зайти к нему в кабинет после первого урока (отвлечение внимания);
* Извини, если я тебя сильно толкнул, давай не будем ругаться (компромисс)

Любой из этих ответов может повлиять на развитие ситуации конфликта.

**В) Разбиение класса на команды.**

Каждый человек представляет собой сложную и многогранную, но в тоже время неповторимую личность. Обратите внимание, по углам кабинета приклеены различные фигуры. Сейчас я хотела бы вас попросить, встаньте рядом, стой фигурой, которая для вас наиболее предпочтительна. Расшифровка выбора фигур (Н.Н. Обозов «Психология рисунка»). Сейчас вы условно и самостоятельно разбились на группы, и в такой же последовательности я попрошу вас сесть за столы. Теперь вы команды.

**Г) Ролевая игра**

Сейчас мы с вами попытаемся проиграть несколько ситуаций и определить, какой исход конфликтной ситуации в данном случае будет наиболее объективным. Каждая из команд получает карточку, на которой написанная та или иная ситуация, которую им необходимо обыграть. После обыгрывания она обсуждается всем классом.

**1 ситуация.**

 Вы едите в автобусе, заходит мужчина среднего возраста и начинает на вас кричать, чтобы вы уступили ему место. Параллельно комментируя то, как плохо воспитана современная молодежь. Ваши действия?

**2 ситуация.**

 В классе проводится сбор денег на подарок учителю. Вы не желаете сдавать деньги. В классном коллективе назревает конфликт, один из одноклассников высказывает вам это в лицо. Ваши действия?

**3 ситуация.**

 Одноклассница вас обозвала «дураком». Как вы разрешите эту ситуацию?

**4 ситуация.**

 Учитель после контрольной работы выставляет оценки. Вашему соседу по парте (который списывал у вас) поставили оценку на балл выше, чем у вас. Вы в гневе, а учитель утверждает, что вы списывали у него. Но это не так… Ваши действия?

**Г) 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, что бы отношения с конфликтующей стороной остались благоприятными.

«А может быть, и в нашей жизни бы­вает, что мы как будто стоим на перекрестке нескольких дорог и тут нас самих, от нашего выбора зависит, по какой дороге мы пойдем, как гложутся наши отношения и наша жизнь».

(Рисуется на доске камень, на нем пишется слово «конфликт» от неё идут 4 дороги. Одна из них ведет к «сотрудничеству», другая к «компромиссу», третья к «избеганию», четвертая к «приспособлению». Ребята размышляют над тем, какая дорога в будущем приведет к успеху. По какой из дорог вы пойдете выбирать вам.

Более благоприятны исходы «сотрудничество и компромисса». Сотрудничество снижает отрицательное переживание обоих участников конфликта, а компромисс стимулирует равноправное сотрудничество и, следовательно, укрепляет межличностные отношения.

**4. Подведение итогов;**

Китайская поговорка гласит: «Чтобы сделать хлопок, нужны две ладони». Это в полнее справедливо и в отношениях конфликта.

Но любой уважающий себя современный человек умеет не только правильно без серьезных последствий выйти из конфликта, но и управлять им в случае необходимости.

**Алгоритм управления конфликтом,** предложенный (Н.И. Шевандриным).

1. Взять под контроль собственные эмоции и выбрать, для начала, время для разрешения конфликта, когда вы находитесь в более подходящем эмоциональном состоянии;
2. Вскрыть за мнимыми причинами подлинные: для этого необходимо более внимательно следить за партнером, его поведением и состоянием;
3. Локализовать конфликт: противодействовать инстинктивному желанию перейти в тотальное наступление для победы любой ценой.
4. Бегство от конфликта при отсутствии шансов на победу.
5. Избегать чрезмерной концентрации внимания на защите;
6. Держать инициативу за собой, диктуя эмоции(в том числе и спокойствие);
7. Не опровергать аргументы противника в том же порядке и в таких же объемных пропорциях, в которых они изложены противником.

**5. Заключительное упражнения «Я хочу тебе пожелать…»**

Учащимся предлагается передавать свечу из рук в руки продолжая фразу: «Я хочу тебе пожелать…»

 Психолог берет свечу в свои руки с фразой: «Я хочу всем вам пожелать, чтобы в вашей жизни было поменьше конфликтов, а если они возникали, затухали как эта свеча» (тушит свечу).

**Список использованной литературы:**

1.Обозова Н.Н. Психология конфликта – СПб., Академия психологии, предпринимательства и менеджмента.

2. Психология общения/ Е.И. Рогов. – М.: Гуманитар. Изд. Центр ВЛАДОС, 2007.