

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУРСАВСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ «ИНТЕГРАЛ»**

**Методическая разработка внеаудиторного мероприятия  
«Конфликты в нашей жизни»**

с. Курсавка  
2015 г.

Методическая разработка рекомендована для психологов, классных руководителей, мастеров производственного обучения к использованию в процессе работы с обучающимися.

Разработчики: педагог – психолог Шимченко Нина Петровна, мастер производственного обучения Мокряк Елена Николаевна, социальный педагог Казакова Ольга Алексеевна.

Рассмотрена, утверждена и рекомендована на заседании методического Совета ГБПОУ КРК «Интеграл» для применения в учебном процессе

Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

Председатель методического Совета

М.А. Уманская

357070, Россия, Ставропольский край  
Андроповский район,  
с. Курсавка, ул. Титова, 15  
ГБПОУ «Курсавский региональный  
колледж «Интеграл»  
телефон: (86556) 6-39-83

### **Пояснительная записка**

В моменты кризисных общественных перемен отмечается нарастание ожесточения, зависти, нетерпимости друг к другу, особенно этот процесс проявляется в молодежной среде. Это связано с изменением существующей системы стереотипов поведения, в результате так называемой перестройки системы общественных ценностей, что приводит к проявлению низменных инстинктов - к вседозволенности, агрессивности.

Сейчас, как никогда, важно воспитывать у молодежи внимательное, толерантное отношение к окружающим, формировать доброжелательность по отношению друг к другу, приучать к сотрудничеству и взаимоуважению.

Педагогически важно отслеживать сигналы, свидетельствующие о зарождении конфликтов в студенческой среде. На конфликт смотрят сегодня, как на весьма значимое явление воспитательно – образовательного процесса, которое нельзя игнорировать и которому должно быть уделено особое внимание.

Специалисты в области конфликтологии считают что конфликт – это острая ситуация, возникающая как результат столкновения отношений личности с общепринятыми нормами. В подростковый и юношеский периоды происходит интенсивное становление личности человека стремящейся реализовать в своих взаимоотношениях собственную жизненную позицию, ценности и нормы. Задача педагога на этом этапе помочь выбрать каждому обучающемуся верный жизненный ориентир, приобрести необходимые социально - значимые компетенции межличностного взаимодействия. Для этого педагог сам должен хорошо владеть умениями и навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, так как проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту в системе СПО.

Преодоление конфликтных ситуаций возможно только на основе специально организованной и осуществляемой психолого-педагогической работы педагогического коллектива. В рамках этой деятельности необходимо осуществлять различные профилактические и коррекционные мероприятия: форумы, конференции, дебаты, беседы, анкетирование, тестирование, круглые столы, внеаудиторные мероприятия, направленные на предотвращение агрессивности и конфликтности в студенческом сообществе. Одним из таких мероприятий является внеаудиторное мероприятие «Конфликты в нашей жизни», предназначенное для обучающихся средних профессиональных учебных заведений. Целью, которого является, знакомство студентов со структурными составными компонентами конфликта, систематизация их знаний и представлений, связанных с влиянием конфликтов на жизнь людей.

### **Методика проведения мероприятия**

Внеаудиторное мероприятие имеет классическую структуру построения и проведения, состоит из трех частей: вводной, основной, заключительной. Вводная часть нацеливает студентов на восприятие информации. Познавательный материал, раскрывающий тему внеаудиторного мероприятия, содержится в основной части. Основная часть состоит из ряда этапов, предусматривающих чередование различных сообщений структурных компонентах конфликта.

Первый этап – вступительное слово педагога - заключается в эмоциональном настрое студентов на восприятие информации.

Второй этап - сообщение информации о конфликте, его сущности. Актуализация имеющихся знаний студентов в этой области.

Третий этап - проведение теста «Конфликтный ли вы человек?», позволяющего распознать, насколько каждый из студентов терпим к

окружающим его людям. Вопросы для теста представлены в виде слайдов компьютерной презентации.

Четвертый этап – знакомство студентов с формулой конфликта, сообщение информации о словах конфликтогенах.

Пятый этап – сообщение информации об основных типах конфликтов.

Шестой этап – рассматривание основных причин конфликта.

Седьмой этап – сообщение информации о формах разрешения конфликтов.

Восьмой этап – сообщение информации о последствиях конфликта.

Изложение материала мероприятия сопровождается показом слайдов компьютерной презентации.

В заключительной части подводятся итоги мероприятия, педагог раздает рекомендации - памятки студентам по урегулированию конфликтов.

## План внеаудиторного мероприятия

**Тема:** *Конфликты в нашей жизни.*

**Цель:** Познакомить студентов со структурными составными компонентами конфликта, систематизировать их знания и представления, связанные с влиянием конфликтов на жизни людей.

**Задачи:**

### **1. Образовательная**

- способствовать актуализации представлений студентов о конфликтах, их структуре, видах и причинах;
- создать условия для понимания амбивалентного смысла конфликтов (положительного и отрицательного).

**2. Развивающая** - содействовать развитию социальной и коммуникативной компетенций, аналитического мышления, активности, рефлексивных способностей обучающихся.

**3. Воспитательная** - создать условия для выражения обучающимися собственного мнения, воспитания активной жизненной позиции.

**4. Здоровьесберегающая** - способствовать формированию умения правильного выбора стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

**5. Методическая** - совершенствовать методику проведения воспитательных мероприятий.

**Техническое и методическое обеспечение:**

- листы бумаги и авторучки;
- компьютер, интерактивная доска.

## ХОД КЛАССНОГО ЧАСА

### **1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

**5 мин.**

- 1.1 Приветствие.
- 1.2 Определение наличия студентов.
- 1.3 Объявление темы и цели мероприятия.

### **2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

**30 мин.**

- 2.1. Вступительное слово педагога.
- 2.2. Понятие о конфликте, его сущности.
- 2.3. Проведение теста «Конфликтный ли вы человек?»  
(Приложение №1)
- 2.4. Формула конфликта, слова конфликтогены.
- 2.5. Основные типы конфликтов.
- 2.6. Причины конфликта.
- 2.7. Формы разрешения конфликтов.
- 2.8. Последствия конфликтов.

### **3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

**10 мин.**

- 3.1. Подведение итогов
- 3.2. Закрепление содержания мероприятия (Памятка).
- 3.3. Заключительное слово педагога.

## **1. Вводная часть. (5 мин)**

### **1.1.Приветствие.**

Добрый день! Сегодня занятие посвящено рассмотрению вопроса о роли и месте конфликтов в нашей жизни.

### **1.2. Определение присутствующих на мероприятии.**

### **1.3. Постановка цели мероприятия перед студентами.**

Тема классного часа: «Конфликты в нашей жизни».

Целью мероприятия является: Познакомить студентов со структурными составными компонентами конфликта, систематизировать их знания и представления, связанные с ролью конфликта в жизни людей.

## **2. Основная часть. (30 мин.)**

### **2.1.Вступительное слово педагога.**

Каждому человеку приходилось сталкиваться с конфликтными ситуациями. Конфликты проявляются в деятельности всех социальных институтов, социальных групп, во взаимоотношениях между людьми. Ничего странного в этом нет. Как образно заметил американский психолог Б. Вуд: «Жизнь – процесс решения бесконечного количества конфликтов. Человек не может избежать их. Он может решить участвовать в выработке решений или оставить это другим». Поэтому каждому культурному человеку необходимо иметь хотя бы элементарные представления о конфликтах, способах поведения при их возникновении, к сожалению, для большинства людей характерно неумение находить достойный выход из них. Кроме того, как только возникает конфликт, а он всегда связан с эмоциями, мы начинаем испытывать дискомфорт, напряжение, которые могут привести даже к стрессовым ситуациям, нанося тем самым ущерб здоровью участников конфликта.

Роль конфликтов и их урегулирования в современном обществе столь велика, что во второй половине XX в. выделилась специальная область знания – конфликтология. Содержание ее составляют основные положения



из таких наук как социология, философия, политология и, конечно, психология.

Конфликты возникают практически во всех сферах человеческой жизни. Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей.

*-Ребята на ваш взгляд, что такое конфликт?*

*-Можно ли дать однозначный ответ на вопрос «Действительно конфликт имеет только негативные последствия?»?*

## **2.2. Понятие о конфликте, его сущность**

Конфликт (лат. *conflictus* – столкновение) – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит противоречие, которое ведет обычно либо к **конструктивным** (например, к усилению групповой динамики, развитию коллектива), либо к **деструктивным** (например, к развалу коллектива) последствиям. Таким образом, конфликты в самом общем виде могут квалифицироваться как конструктивные – с позитивным знаком и деструктивные – с негативным знаком.

Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами – лицами или группами.

Наблюдения показывают, что 80 % конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей нашей психики и того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает им значения.

Конфликты между индивидами, группами и государствами свойственны человеческому существованию. Они повсеместны и остаются частью процесса взаимодействия, который объединяет различных

социальных субъектов. Распространённость конфликтов на всех уровнях общественных систем не означает, что общество терпимо относится к любым формам конфликта. Конфликты высокой интенсивности и продолжительного характера рассматриваются как фактор социальных угроз в развитии малых сообществ и крупных общностей.

*- Приведите примеры конфликтов, которые имели место в вашей жизни.*

**2.3.Проведение теста «Конфликтный ли вы человек?»**  
(Приложение №1)

#### **2.4. Формула конфликта, слова конфликтогены.**

Как вы успели заметить, существует достаточное количество определений понятия «конфликт». Поэтому учеными было предложено такое представление конфликта в виде формулы:

**Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент,**

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

Инцидент – это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Конфликт – это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

Из формулы наглядно видно, что конфликтная ситуация и инцидент независимы друг от друга, то есть ни одно из них не является следствием или проявлением другого.

Разрешить конфликт – значит: устранить конфликтную ситуацию; исчерпать инцидент.

Практика показывает, что в жизни много случаев, когда конфликтную ситуацию устранить невозможно по объективным причинам. Из формулы конфликта следует: чтобы избежать конфликта, следует проявлять максимальную осторожность, не создавать инцидента.

К сожалению, на практике в большинстве случаев дело ограничивается лишь исчерпанием инцидента. Важно помнить, что конфликтная ситуация – это диагноз болезни, имя которой "конфликт". Только правильный диагноз дает надежду на исцеление.

Еще Будда сказал: "Истинная победа та, когда никто не чувствует себя побежденным"

*- Ребята предлагаю вам в соответствии с формулой составить конфликт.*

Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые **конфликтогены** – слова, действия (или бездействия), способствующие возникновению и развитию конфликта, то есть – приводящие к конфликту непосредственно.

Коварную суть конфликтогенов можно объяснить тем, что мы гораздо более чувствительны к словам других, нежели к тому, что говорим сами. Есть такой афоризм: "Женщины не придают никакого значения своим словам, но придают огромное значение тому, что слышат сами". На самом деле этим грешим все мы, а не только представительницы прекрасного пола.

Эта особая чувствительность относительно обращенных к нам слов происходит от желания защитить себя, свое достоинство от возможного посягательства. Но мы не так бдительны, когда дело касается достоинства других, и поэтому не так строго следим за своими словами и действиями.

Однако сам по себе "одиночный" конфликтоген не способен, как правило, привести к конфликту. Должна возникнуть "цепочка конфликтогенов" – их, так называемая, эскалация.

Эскалация конфликтогенов – на конфликтоген в наш адрес мы стараемся ответить более сильным конфликтогеном, часто максимально сильным среди всех возможных.

Какова же общая схема этого процесса "обмена любезностями"? Все происходит до невозможного просто. Получив в свой адрес конфликтоген,

"пострадавший" хочет компенсировать свой психологический проигрыш, поэтому испытывает желание избавиться от возникшего раздражения, ответив "обидой на обиду". При этом ответ должен быть не слабее, и для уверенности он делается с "запасом". Ведь трудно удержаться от соблазна проучить обидчика, чтоб впредь не позволял себе подобного. В результате сила конфликтогенов стремительно нарастает.

**Как же избежать конфликтогенов** в процессе общения и взаимодействия с другими людьми? Необходимо твердо помнить, что всякое наше неосторожное высказывание в силу эскалации конфликтогенов может привести к конфликту.

Необходимо проявлять эмпатию к собеседнику (представьте, как отзовутся в его душе ваши слова, действия).

## **2.5. Основные типы конфликтов.**

Существуют четыре основных типа конфликта:

- внутриличностный конфликт,
- межличностный конфликт,
- конфликт между личностью и группой,
- межгрупповой конфликт.

*- Исходя из названия типов конфликтов, предлагаю вам высказать предположения о смысловом значении этих конфликтов.*

**1. Внутриличностный конфликт** – состояние неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанное с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений, потребностей, порождающих аффекты и стрессы. Здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т. п. Внутриличностный конфликт может также являться ответом на рабочую перегрузку или недогрузку. Исследования показывают, что такой внутриличностный конфликт связан с низкой степенью

удовлетворенности работой, малой уверенностью в себе и организации, а также со стрессом.

**2. Межличностный конфликт** – трудноразрешимое противоречие, возникающее между людьми и вызванное несовместимостью их взглядов, интересов, целей, потребностей. Этот тип конфликта, возможно, самый распространенный. Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом. Как правило, взгляды и цели таких людей различаются в корне.

**3. Конфликт между личностью и группой.** Между отдельной личностью и группой может возникнуть конфликт, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. В организации люди взаимодействуют непосредственно друг с другом не только как функционеры организации. Стихийно возникают отношения, нерегламентированные никакими инструкциями. В процессе функционирования группы вырабатываются групповые нормы, стандартные правила поведения, которых придерживаются ее участники. Соблюдение групповых норм обеспечивает принятие или не принятие индивида группой.

**4. Межгрупповой конфликт.** Организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты.

*- Приведите примеры различных типов конфликтов.*

## **2.6. Причины конфликта.**

Для того чтобы понять сущность конфликта, а затем и эффективно разрешить его, необходимо в первую очередь установить причины конфликта.

### Упражнение “Снежинки”

Я предлагаю вам выполнить следующее задание.

Главное условие – работать молча, не смотря на соседей.

Возьмите листок бумаги. Сложите его пополам. Оторвите правый верхний угол. Сложите еще раз пополам. Еще раз оторвите правый верхний угол. Ещё раз сложите пополам. И еще раз оторвите правый верхний угол. Теперь разверните листок и покажите всем получившуюся снежинку (поднимите её вверх).

Обсуждение: Почему все снежинки получились разными?

Каждый из нас – индивидуальность. У нас разные интересы, мечты, стремления. Это может вызывать конфликты.

*- Ребята на ваш взгляд, какими могут быть причины конфликтов?*

У всех конфликтов есть несколько причин. Основными причинами конфликта являются:

- различия в целях,
- различия в представлениях и ценностях,
- различия в манере поведения, образе жизни,
- различия в уровне образования,
- различия в индивидуально-личностных особенностях.

### **Способы разрешения конфликта**

- Наиболее простым способом разрешения конфликта является **проявление эмпатии и доброжелательности по отношению к партнеру**. Этим легко удастся разрядить обстановку, снять напряжение, погасить агрессию и другие неблагоприятные проявления психики.

- Столь же легким способом разрешения конфликта, но более изящным, а потому требующим чутья, мастерства и виртуозности, является **использование юмора**. Говоря о юморе, на ум приходят слова из одной некогда популярной песни: «Успех – он выбирает из тех, кто может первым посмеяться над собой». Действительно, улыбка

и смех моментально разгоняют печаль, скуку, уныние, заряжая человека бодростью, радостью, хорошим расположением духа.

- **Компромисс** одно из наиболее эффективных и наиболее распространенных форм разрешения конфликта. Под компромиссом понимается взаимная обоюдная уступка субъектов друг другу на основе соглашения между ними. Использование этой формы, позволяет не только разрешить конфликт, но и повышает самооценку конфликтующих, поскольку апеллирует к их достоинствам, приглашая к совместному поиску выхода из сложившейся ситуации.

- В отдельных случаях для разрешения конфликта используется **форма третейского суда**. Суть его заключается в том, что конфликтующие стороны обращаются за советом к третьему, независимому лицу.

- Разрешение сложившейся коллизии иногда совершается **путем обоюдного анализа**.

## **2.7. Формы разрешения конфликтов.**

**Основные формы разрешения конфликта: урегулирование, затухание, устранение, перерастание в другой конфликт.**

*Разрешение* конфликта — это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению. Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта. Для разрешения конфликта необходимо изменение самих оппонентов (или хотя бы одного из них), их позиций, которые они отстаивали в конфликте. Часто разрешение конфликта основывается на изменении отношения оппонентов к его объекту или друг к другу. Урегулирование конфликта отличается от разрешения тем, что в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона. Ее участие возможно как с согласия противоборствующих сторон,

так и без их согласия. При завершении конфликта не всегда разрешается противоречие, лежащее в его основе.

*Затухание* конфликта — это временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта: противоречия и напряженных отношений. Конфликт переходит из “явной” формы в скрытую. Затухание конфликта обычно происходит в результате:

- истощения ресурсов обеих сторон, необходимых для борьбы;
- потери мотива к борьбе, снижения важности объекта конфликта;
- переориентации мотивации оппонентов (возникновение новых проблем, более значимых, чем борьба в конфликте).

Под *устранением* конфликта понимают такое воздействие на него, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта. Несмотря на “неконструктивность” устранения, существуют ситуации, которые требуют быстрых и решительных воздействий на конфликт (угроза насилия, гибели людей, дефицит времени или материальных возможностей).

Устранение конфликта возможно с помощью следующих способов:

- изъятие из конфликта одного из участников;
- исключение взаимодействия участников на длительное время;
- устранение объекта конфликта.

*Перерастание в другой конфликт* происходит, когда в отношениях сторон возникает новое, более значимое противоречие и происходит смена объекта конфликта. *Прекращение конфликтного взаимодействия* — первое и очевидное условие начала разрешения любого конфликта. До тех двух сторон по усилению своей позиции или ослаблению позиции участника с помощью насилия, речь о разрешении конфликта идти не может.

*Поиск общих или близких по содержанию точек соприкосновения* в целях, интересах участников является двусторонним процессом и предполагает анализ как своих целей и интересов, так и целей и интересов



другой стороны. Если стороны хотят разрешить конфликт, они должны сосредоточиться на интересах, а не на личности оппонента. При разрешении конфликта сохраняется устойчивое негативное отношение сторон друг к другу. Оно выражается в отрицательном мнении об участнике и в негативных эмоциях по отношению к нему. Чтобы приступить к разрешению конфликта, необходимо смягчить это негативное отношение.

## **2.8. Последствия конфликтов**

Последствия от конфликта могут быть как функциональные, так и дисфункциональные.

### ***Функциональные последствия конфликта.***

Одно из них заключается в том, что проблема может быть решена таким, путем, который приемлем для всех сторон, и в результате люди больше будут чувствовать свою причастность к решению этой проблемы. Это, в свою очередь, сводит к минимуму или совсем устраняет трудности в осуществлении решений — враждебность, несправедливость и вынужденность поступать против воли.

Другое функциональное последствие состоит в том, что стороны будут больше расположены к сотрудничеству, а не к антагонизму в будущих ситуациях, возможно, чреватых конфликтом.

Также функциональные последствия конфликта включают в себя:

- Совместно принятое решение быстрее и лучше претворяется в жизнь;
- Стороны приобретают опыт сотрудничества при решении спорных вопросов и могут использовать его в будущем;
- Улучшаются отношения между людьми;
- Люди перестают рассматривать наличие разногласий как "зло", всегда приводящее к дурным последствиям.

### **Дисфункциональные последствия конфликта.**

Если не найти эффективного способа управления конфликтом, могут образоваться следующие дисфункциональные последствия, т.е. условия, которые мешают достижению целей.

- Неудовлетворенность, плохое состояние духа, чувство обиды, плохое настроение, снижение производительности;
- Отсутствие стремления к сотрудничеству, добрым отношениям в будущем;
- Сильная преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами коллектива;
- Представление о другой стороне как о “враге”; представление о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как отрицательных;
- Сворачивание или полное прекращение взаимодействия с противоположной стороной, препятствующее решению производственных задач;
- Увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения;
- Смещение акцента: придание большего значения “победе” в конфликте, чем решению реальной проблемы.

### ***3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ***

#### **3.1. Подведение итогов классного часа**

Как и множества других понятий, у конфликта имеется множество толкований и определений. Одним из них является такое: конфликт – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона делает все, чтобы была принята её точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое.

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью, войной и т.п. В результате, бытует мнение, что конфликт – явление всегда нежелательное, что его необходимо, по возможности избегать и что его следует немедленно разрешать, как только он возникнет.

### **3.2. Рекомендации по урегулированию конфликта (Памятка)**

В заключение классного часа примите памятки содержащие рекомендации по урегулированию конфликтов:

- воспринимать ситуацию такой, какая она на самом деле;
- не делать поспешных выводов;
- при обсуждении следует анализировать мнения противоположных сторон, избегать взаимных обвинений;
- научиться ставить себя на место другой стороны;
- не давать конфликту разрастись;
- проблемы должны решаться теми, кто их создал;
- уважительно относиться к людям, с которыми общаешься;
- всегда искать компромисс;
- преодолеть конфликт может общая деятельность и постоянная коммуникация между общающимися.

### **3.3. Заключительное слово педагога.**

Важно понять, что проблему, из-за которой возник конфликт, лучше решать сообща, объединив усилия. Этому способствует, во-первых, критический анализ собственной позиции и действий. Выявление и признание собственных ошибок снижает негативное восприятие участника.

Во-вторых, необходимо постараться понять интересы другого. Понять — не значит принять или оправдать. Однако это расширит представление об оппоненте, сделает его более объективным.

В-третьих, целесообразно выделить конструктивное начало в поведении или даже в намерениях участника. Не бывает абсолютно плохих или абсолютно хороших людей или социальных групп. В каждом есть что-то положительное, на него и необходимо опереться при разрешении конфликта.

### Учебно-методическое обеспечение

1. Вишнякова Н.Ф. Конфликт – это творчество? Тренинговый практикум по конфликтологии.– Минск, 2010. – 635 с.
2. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология. – М: Трикста, 2010. – 375 с.
3. Геращенко И. А. Педагогическая конфликтология //Учитель, - 2010, №2 - 56 с.
4. Гришина Н.В. Давайте договоримся: Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. – СПб.: “Сова”, 2010. – 290 с.
5. Осипова Е., Чуменко Е. Конфликты и методы их преодоления. – М.:, 2010.- 32 с.
6. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: С.А.Смирнова. – М.: Академия, 2010 – 304 с.
7. Питюков В.Ю. Основы педагогической технологии. – М.: Гном-Пресс, 2010 – 193 с.
8. Практическая психология. /Под ред. С.В. Кондратьевой. – М.:Академия, 2010 – 274 с.
9. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М.: Просвещение, 2010 – 182 с.
10. Рыданова И.И. Основы педагогики общения. – М.: Беларуская навука, 2010 – 223 с.

#### Интернет ресурсы:

1. <http://h.ua/story/24754/#ixzz3Sx8NIa9j> - публикация «Конфликты в нашей жизни» (дата последнего обращения 18.09.2015 г.)
2. [festival.1september.ru/articles/604429/](http://festival.1september.ru/articles/604429/) - раздел: Психологическая служба, классный час "Конфликт и пути его решения" (дата последнего обращения 02.10.2015 г.)

## Приложение 1

## Конфликтный ли вы человек?

Этот тест поможет вам распознать, насколько вы терпимы к окружающим, можете ли вы нейтрализовать конфликтную ситуацию и насколько вы можете быть сдержанным в такие моменты. Выберите один из предложенных вариантов ответа.

1. Критикуете ли вы руководство за допущенные ошибки?
  - а) никогда;
  - Б) да, в зависимости от личного отношения к руководству.
  - В) всегда.
2. Любите ли вы спорить с одноклассниками и друзьями?
  - А) если споры не портят отношений;
  - Б) только по принципиально важным вопросам;
  - В) да, всегда.
3. Споря с младшими, признаете ли вы свои ошибки?
  - А) не;
  - Б) если это не снизит моего авторитета;
  - В) да.
4. Можете ли вы вмешаться в спор в общественном транспорте?
  - А) нет;
  - Б) да, с удовольствием;
  - В) только, чтобы отстоять свою точку зрения.
5. Что вы будите делать, если кто-то попытается пролезть вперед без очереди?
  - А) тоже пойдете без очереди;
  - Б) будите возмущаться, но про себя;
  - В) выразите свое недовольство.
6. Если вас обсчитали в ресторане, как вы поступите?
  - А) не дадите чаевых;
  - Б) попросите пересчитать еще раз;
  - В) устроите скандал.
7. Вам предлагают план работы, который кажется вам нерациональным, подвергните ли вы его критике?
  - А) да;
  - Б) нет;
  - В) в зависимости от обстоятельств.
8. Возмущает ли вас, если кто-то не хорошо выполняет свои обязанности?
  - А) да, всегда;
  - Б) вам все равно;
  - В) иногда.

## Результаты теста.

1	A - 0	Б - 1	В - 2
2	A - 0	Б - 1	В - 2
3	A - 2	Б - 1	В - 0
4	A - 0	Б - 2	В - 1
5	A - 2	Б - 0	В - 1
6	A - 0	Б - 1	В - 2
7	A - 2	Б - 0	В - 1
8	A - 2	Б - 0	В - 1

**6 баллов и меньше.** Вы совсем не конфликтный человек и легко можете пойти на компромисс. Вас довольно сложно вывести из себя. С вами легко общаться, но иногда все - таки стоит отстаивать свою точку зрения. Будьте увереннее в себе.

**7 – 11 баллов.** Иногда с вами бывает тяжело найти общий язык, но вы все же пытаетесь не вступать в конфликтные ситуации. Порой вы предпочитаете находиться в стороне. Но, если вы начали спор, то отстаивать свою точку зрения будите до конца, даже не смотря на дружеские отношения. Не поддавайтесь на провокация будьте сдержаннее.

**12 – 16 баллов.** Вы крайне конфликтный человек и иногда бываете настолько агрессивны, что поддерживать с вами дружеские отношения совсем не просто. Кроме всего прочего, вы вспыльчивы по мелочам и часто пытаетесь навязать свое мнение окружающим. Вам следует изменить свое поведение, чтобы не остаться в гордом одиночестве.

### **Памятка**

Рекомендации по урегулированию конфликта

- воспринимать ситуацию такой, какая она на самом деле;
- не делать поспешных выводов;
- при обсуждении следует анализировать мнения противоположных сторон, избегать взаимных обвинений;
- научиться ставить себя на место другой стороны;
- не давать конфликту разрастись;
- проблемы должны решаться теми, кто их создал;
- уважительно относиться к людям, с которыми общаешься;
- всегда искать компромисс;
- преодолеть конфликт может общая деятельность и постоянная коммуникация между общающимися.