

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

Методическая разработка
Внеаудиторного мероприятия
«Общаемся без конфликтов»

с. Курсавка
2015 г.

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

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

Протокол № _____ от «_____» _____20__ г.

Председатель методического Совета

М.А. Уманская

Рекомендована для психологов, классных руководителей, мастеров производственного обучения к использованию в процессе работы с обучающимися первого и второго курса.

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

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

*Конфликты неизбежны —
они появляются при любых жизненных обстоятельствах и
сопровождают нас от рождения до самой смерти...*

*Конфликты – это норма жизни.
Если в Вашей жизни нет конфликтов,
проверьте, есть ли у Вас пульс.*

Ч. Ликсон

Там, где есть человек, всегда есть конфликты, ибо они – постоянный спутник бытия и общественного развития. Желаем мы того либо не желаем, но конфликт - это та реальность, с которой мы сталкиваемся практически каждый день. Некоторые достаточно несерьезные конфликты легко разрешаемы. Однако другие, более значительные, требуют применения стратегии для их успешного разрешения либо, в противном случае, они способны привести к натянутости отношений, вызвать неприязнь.

Источники конфликтов — это противоречия, а они возникают там, где есть разногласия: в знаниях, умениях, способностях, личных качествах; функциях управления; эмоциональных, психических и других состояниях; целях, средствах, методах деятельности; мотивах, потребностях; взглядах, убеждениях; понимании, интерпретации информации; ожиданиях, позициях; оценках и самооценках.

Конфликт - это не всегда плохо. Если хорошо смоделировать конфликтную ситуацию, то можно даже и выиграть от этого! Ведь не стоит забывать, что конфликт всегда несет с собой изменения и позволяет людям извлекать уроки и совершенствоваться.

Поэтому можем говорить и о **позитивных функциях конфликта**, а это:

- информационно-объединяющая — в ходе конфликта люди лучше узнают себя и друг друга, конфликт стимулирует понимание;
- сплочение и структурирование — конфликт способствует созданию организаций, сплочению групп и коллективов;

- стимулирование активности — конфликт повышает активность людей;
- стимулирование личностного роста — конфликт стимулирует развитие личности, повышение чувства ответственности, осознания своей значимости;
- психотерапевтическая и облегчающая — конфликт снимает подспудную напряженность, дискомфорт и хронические недоразумения, дает им выход;
- диагностическая и проясняющая — иногда полезно даже спровоцировать конфликт, чтобы прояснить обстановку и понять состояние дел; в критических ситуациях, возникающих в конфликтах, выявляются незаметные до того достоинства и недостатки людей, создаются условия для развития личности и формирования лидеров [1] .

Конфликт стимулирует любопытство и воображение, он избавляет нас от монотонности жизни. Когда конфликт погашен, могут установиться более тесные отношения.

С другой стороны, конфликт может нанести вред отношениям, он отбирает время, энергию и даже деньги. Затяжной конфликт непременно отразится на Вашем психическом и умственном здоровье.

Следует отметить *негативные функции конфликтов*:

- ухудшение психологического климата в коллективах и разрушение межличностных отношений;
- снижение привлекательности труда и, как следствие, снижение его производительности;
- неадекватность, прежде всего в восприятии проблемы и участников конфликта;
- снижение сотрудничества и уменьшение возможности партнерства между сторонами в ходе конфликта и после него;
- затягивающей людей в борьбу и заставляющей их стремиться больше к победе, чем к решению проблем и поиску альтернативы;

- увеличение материальных и эмоциональных затрат на разрешение конфликта.

С точки зрения психологии важнейшее значение имеет ограничение деструктивных, разрушающих функций конфликта и максимальное использование его позитивных функций.

Актуальность темы: чтобы быть успешным, иметь крепкие отношения в семье либо с близкими нам людьми, необходимо знать, как можно разрешить конфликтные ситуации с наименьшими эмоциональными затратами [2].

От конфликтов никто не застрахован. И уж если вам пришлось стать невольным его участником, сумейте пойти на компромисс. В любой ситуации руководствуйтесь народной мудростью: *"Поступайте с людьми так, как хотите, чтобы они поступали с вами"*.

Данную разработку занятия рекомендуется использовать для проведения классных часов и внеаудиторных мероприятий в рамках воспитательной работы с обучающимися колледжа.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ

Занятие проводится с обучающимися колледжа, а также с обучающимися, проживающими в студенческом общежитии.

На первом этапе мероприятия обучающиеся знакомятся с целями и задачами мероприятия.

Затем обучающимся дается понятие «конфликта» и предлагаются различные модели поведения людей в конфликтных ситуациях и стадии разрешения конфликтов.

Практическая часть мероприятия на третьем этапе предполагает знакомство обучающихся с конфликтными ситуациями и примерами конструктивного выхода.

Четвертый этап - проведение анкетирования, в результате которого обучающимся предлагается узнать свой стиль разрешения конфликтов.

ХОД ЗАНЯТИЯ

Психологический час для подростков

"Общаемся без конфликтов"

Цель занятия: развитие коммуникативной компетенции подростков.

Задачи:

- Обучение основам психологии конфликта.
- Формирование и развитие навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.
- Развитие критического мышления, позволяющего адекватно оценивать остроту сложившейся конфликтной ситуации и избегать опасных для жизни и здоровья случаев.
- Развитие коммуникативных способностей подростков.
- Профилактика конфликтного поведения подростков.

Адресат: обучающиеся 1-2 курсов.

Длительность занятия: 1 академический час.

Оборудование:

1. Мультимедийное оборудование для демонстрации презентации.
2. Раздаточный материал:
 - бланки с примерами конфликтных ситуаций.
 - пустые бланки для практической работы.
3. Простые карандаши, ластик.

Ход работы

Ведущий: Добрый день, сегодня мы с вами проведем необычное занятие – психологический час. Его тема: «Общаемся без конфликтов». Скажите, ребята, что такое «конфликт» в вашем понимании?

Ребята: Ссора, когда люди не могут поделить что-то и т.д.

Ведущий: Вы все правильно сказали. Конфликт – это противодействие или противоборство двух сторон при принятии какого-нибудь решения, когда их взгляды, интересы, желания не совпадают [1].

Если есть конфликт, то обязательно должен быть выход из конфликтной ситуации. Вспомните, пожалуйста, и опишите, как вы обычно выходите из конфликтных ситуаций.

Ребята: Деремся, просим прощения, не обращаем внимания, уступаем и др.

Ведущий: Действительно, существует множество выходов из конфликтных ситуаций. В психологии выделяют пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации. Причем, нельзя с уверенностью сказать, какой из них является наиболее правильным. Все зависит от особенностей сложившейся конфликтной ситуации.

Давайте поподробнее рассмотрим каждый вариант и обсудим его.

Вот перед вами классический пример конфликтной ситуации – два мальчика не могут поделить заинтересовавший их предмет, например, кораблик. Если кораблик можно было бы разделить на две равнозначные половинки, то конфликт был бы разрешен. Но мы понимаем, что каждый хочет заполучить предмет целиком. Как же можно выйти из сложившейся ситуации?

Итак, поведение в конфликтной ситуации. Существует *5 основных моделей поведения в конфликтной ситуации:*

Первый вариант: «Избегание» (уход от конфликтной ситуации)

Люди, предпочитающие данный стиль поведения, стараются не акцентировать внимание на конфликте, им по сути дела безразличны как их собственные, так и Ваши потребности. Данный стиль характеризуется нежеланием сотрудничать. Он может быть эффективным лишь в том случае, если его использовать как промежуточную (краткосрочную) стратегию до тех пор, пока ситуация не прояснится и не улягутся все эмоции.

Избегание – это когда одна из сторон уходит от конфликта, не заявляя о своих интересах. Один из друзей играет корабликом, а другой уходит в сторону. Конфликт разрешен?

Ребята: Да.

Ведущий: А как чувствует себя человек, постоянно избегающий конфликтов и не отстаивающий свои собственные интересы?

Ребята: Плохо.

Ведущий: Но существует ряд ситуаций, когда лучше всего постараться избежать их. Например, вы задержались в гостях и возвращаетесь поздно домой в одиночестве. Вдруг вы видите подозрительную компанию недалеко от вашего дома. Что лучше всего сделать в этой ситуации?

Ребята: Обойти этих людей стороной.

Ведущий: Правильно, можно еще подождать прохожих, чтобы пройти вместе с ними мимо этой компании. А правильнее всего будет заранее позаботиться о своей безопасности: не задерживаться допоздна, попросить, чтобы вас проводили или встретили. Старайтесь всегда избегать потенциально опасных для жизни и здоровья ситуаций!

Второй вариант: «Приспособление».

Уступки означают, что Вы ставите потребности противоположной стороны выше Ваших собственных. Идти на уступки следует лишь тогда, когда одна из конфликтующих сторон не столь заинтересована в том, чтобы полностью отстоять свои собственные интересы (а возможно, она посчитает, что интересы другой стороны важнее). Данный стиль поведения наиболее эффективен, когда необходимо сохранить гармонию и предотвратить раскол в отношениях.

Приспособление – это когда одна из сторон уступает требованиям оппонента.

Например, в случае с корабликом, один из ребят отдает предмет другому, лишь бы не усугублять конфликт. Конфликт разрешен?

Ребята: Да.

Ведущий: А как чувствует себя уступивший человек?

Ребята: Плохо.

Ведущий: В жизни существуют ситуации, в которых лучше всего уступить. Например, если ваш оппонент гораздо сильнее вас или значительно

выше по статусу. Не смогли вы избежать встречи с неприятной компанией, о которой говорилось раньше. Эти люди потребовали отдать им телефон, сумку или деньги. Лучше уступить им в данной ситуации, потому что, каким бы дорогим не был ваш любимый телефон, жизнь и здоровье стоят гораздо дороже. Ваши родители или друзья ни в коем случае не будут осуждать вас, потому что, в сложившихся обстоятельствах, вы проявили не трусость, а мудрость.

Третий вариант: «Соревнование».

Соревнование – это когда оппоненты начинают отстаивать свои интересы при помощи кулаков, угроз или грубых выражений.

Наверное, существуют ситуации, в которых нужно постоять за себя или вступить за слабого. Но сложно увидеть плюсы данного варианта. Даже если вы победите в драке, вы можете испытывать чувство вины.

Соперничество отражает желание удовлетворить собственные потребности за счет других. Наиболее напористые, агрессивно настроенные люди выбирают данный способ (стиль) разрешения конфликта. При всем при этом, они способны воспользоваться любыми способами для достижения цели: своей властью, авторитетом, опытом, связями и т.д.

Итак, мы рассмотрели несколько стилей выхода из конфликтных ситуаций и сделали для себя вывод, что они являются эффективными, когда речь идет о нашей жизни и здоровье. К счастью, чаще всего мы конфликтуем с близкими нам людьми, с которыми необходимо сохранить добрые отношения. Давайте рассмотрим оставшиеся варианты.

Четвертый вариант: «Компромисс».

Компромисс – это нечто среднее между вышеперечисленными стилями поведения. Он, так или иначе, приведет к частичному удовлетворению потребностей/опасений/задач обеих сторон. Компромисс приемлем, когда цели обеих сторон важны, но не на все 100%, и когда они не стоят больших усилий и времени, которые так необходимы при сотрудничестве.

Если конфликт распознан и понят, если стороны готовы к тому, чтобы разрешить его так, чтобы обе стороны выиграли (а это возможно!), то такой конфликт ведет к обновлению отношений и улучшает взаимодействие.

Компромисс – это когда обе стороны идут на взаимные уступки. Например, в случае с корабликом, один из мальчиков предлагает уступить ему кораблик в обмен на что-то или они договариваются по очереди играть в кораблик. Конфликт исчерпан?

Ребята: Да.

Ведущий: Существует еще один вариант выхода: «Сотрудничество».

Люди, которые выбирают данный стиль, стремятся удовлетворить и свои потребности, и потребности другой стороны. Сотрудничество требует куда больше времени и энергии, чем другие стили поведения. Как правило, люди, отдающие предпочтение данному стилю, изначально больше стремятся к разрешению конфликта.

Сотрудничество – это когда оппоненты находят альтернативный вариант, полностью удовлетворяющий обе стороны. В случае с корабликом, ребята договариваются вместе играть с ним или находят другое занятие, соответствующее их взаимным интересам (идут играть в футбол). Отличный вариант?

Ребята: Да.

Ведущий: Действительно, сотрудничество в сложных ситуациях является наилучшим выходом, хотя уметь договориться с оппонентом – тоже большое искусство, которому мы сейчас и будем учиться [2].

Стадии разрешения конфликтов:

Установление диалога. Если речь идет о семейном конфликте, соберите всех членов семьи и сообщите, что Вы открыты и внимательны к потребностям других членов семьи, и откровенно обсудите возникшую проблему, положив ей конец раз и навсегда. Помните, каждый имеет право высказать свою точку зрения.

Вовлечение в диалог другой конфликтующей стороны. Помните, в диалоге должны участвовать обе конфликтующие стороны, и у обеих сторон должна быть возможность как высказаться, так и задать вопрос. Вы должны внимательно выслушать друг друга.

Переваривание всей информации - это третья стадия разрешения конфликта. Конфликтующие стороны должны переосмыслить полученную информацию и пересмотреть свои чувства, а также осознать, чем же вызван конфликт.

Достижение согласия. Это следующий психологический и самый действенный инструмент разрешения конфликта. Это процесс установления доверия и согласия.

Обсуждение разногласий. На данной стадии происходит пересмотр разногласий, которые имеются у обеих сторон. На данном этапе необходимо осознать, что до тех пор, пока вы не поймете, друг друга, ваши чувства, вы не преодолеете разногласия.

Закрепление соглашения. Это заключительная стадия разрешения конфликта. На данной стадии закрепляются соглашения, достигается компромисс [3].

Ребятам выдаются бланки с готовыми конфликтными ситуациями и примерами конструктивного выхода.

Ведущий просит двух ребят прочитать вслух **Конфликтную ситуацию №1** (см. Рисунок 1).



– *Эй, Серый, ну-ка быстро дал мне ручку, а то, как двину, мало не покажется.*

– *Только попробуй, я сам тебе двину так, что ...*

Ведущий: Назовите, пожалуйста, ошибки, которые допустили ребята, приведшие невинную просьбу одолжить ручку к драке.

Ребята называют замеченные ими ошибки.

Ведущий: Да, действительно. Во-первых, отсутствуют вежливые формулировки, просьба выглядит как приказ. Во-вторых, используется угроза. А ведь когда нам угрожают, мы начинаем защищаться. Может мне и не жалко одолжить ручку, но тогда будет выглядеть, будто я испугался. В-третьих, вместо обращения по имени, используется фраза «Эй» и кличка. К кому так обращаются?

Ребята: К животным.

Ведущий: Да, конечно, друг обидится, если вы будете к нему так обращаться. Каждому приятно, когда к нему обращаются по имени.

Ведущий обращается к одному из учеников: «Тебя как зовут?».

Ученик: «Миша».

Ведущий: Представь, я встречаю тебя на улице и говорю «Здравствуй» или «Здравствуй, Миша». Что тебе приятнее было бы услышать?

Ученик: Второй вариант.

Ведущий: Любому человеку приятно, когда называют его по имени. Давайте прочитаем, как правильнее вести себя в подобных ситуациях.

Ведущий просит ту же пару ребят прочитать **Выход из конфликтной ситуации №1** (см. Рисунок 2).



– *Сережа, ты не мог бы одолжить мне ручку, пожалуйста?*

– *Да, Саша, конечно, не забудь только вернуть.*

или

– *Извини, мне она самому нужна. Но как только смогу, я сразу же тебе ее отдам.*

Ведущий: Отказывать тоже надо правильно. Вместо того чтобы сказать «Нет, отстань», правильнее будет ответить «Я бы с удовольствием тебе помог, но, к сожалению, не могу». Обидится друг на такой отказ?

Ребята: Нет.

Ведущий просит двух других учеников зачитать вслух **Конфликтную ситуацию №2** (см. Рисунок 3).



– *Ну и дурак же ты. Вечно подводишь меня. Ничего тебе нельзя доверить. Не буду с тобой больше дружить!*

– *Сам дурак! И катись ты со своей дружбой...*

Ведущий: Подобная ситуация знакома каждому. Одолжили у вас вещь и потеряли или вернули испорченную. Обещали что-то сделать и забыли.

Ребята, скажите пожалуйста, что нужно в первую очередь сделать в подобной ситуации?

Ребята: Извиниться.

Ведущий: Правильно. Я хочу такой пример привести.

Обращается к ученику (в нашем случае к Мише): «Представь, я подхожу к тебе и говорю «Я поцарапала твой диск, вот я тебе новый купила» или «Извини, я поцарапала твой диск, вот я тебе новый купила». Что тебе было бы приятнее услышать?

Ученик: Второй вариант.

Ведущий: Да, очень важно услышать от другого человека, что он осознает свою вину.

Ведущий просит ту же пару ребят прочитать **Выход из конфликтной ситуации №2** (см. Рисунок 4).



– Дима, извини. Я не хотел тебя расстраивать. Что мне сделать для того, чтобы ты меня простила? Я так дорожу нашей дружбой.

– Костя, я тоже не хочу, чтобы мы с тобой ссорились. Но мне очень нравилась эта вещь, поэтому...

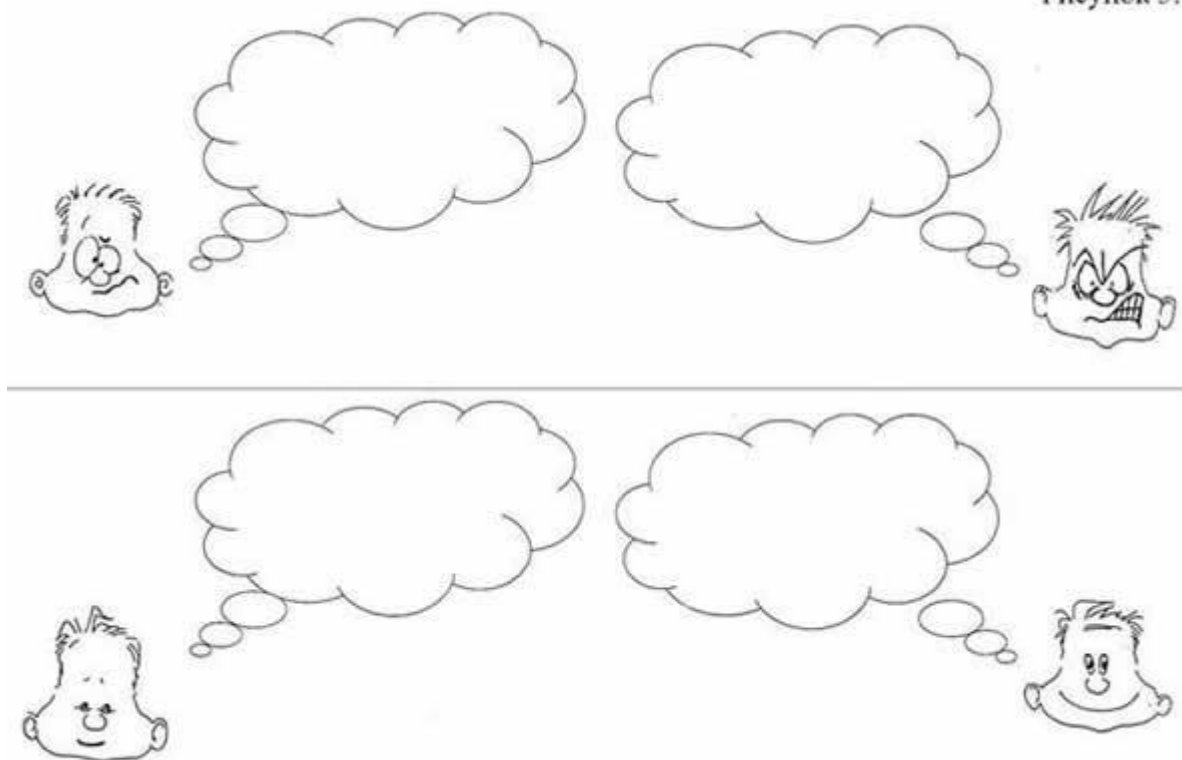
Ведущий: Дальше ребята могут искать вариант разрешения сложившейся ситуации. Но главное, они смогли сохранить дружбу несмотря ни на что.

А теперь мы переходим к практической части нашего занятия, в которой вы сможете применить полученные знания на практике.

Ведущий раздает каждой паре учеников пустые бланки (см. Рисунок 5) и объясняет задание:

Каждая пара должна придумать или вспомнить одну конфликтную ситуацию и записать ее на пустом бланке. Затем нужно предложить позитивный выход из этого же конфликта, используя полученные знания и навыки конструктивного общения. На работу в парах отводится 5-6 минут.

Рисунок 5.



Далее ведущий приглашает каждую пару разыграть предложенные ими конфликты и варианты выхода. При необходимости, ведущие вносят корректировки [4].

Конфликтная ситуация своего рода тест на интеллигентность. И по тому, как ведет себя человек, можно судить о его внутренней культуре. Англичане, например, благодаря умению руководить своими эмоциями, всегда достойно выходят из конфликтных ситуаций. А можем ли мы укротить свой нахлынувший гнев, пусть даже небеспричинный?

На работе

Если начальник строго отчитывает вас, не торопитесь реагировать эмоционально. Выражение "ушел, хлопнув дверью" означает "уволился". Если писать заявление об уходе не входит в ваши планы, значит, вам нужно выйти из ситуации победителем. Ни в коем случае не устраивайте сцен, не

плачьте, не доказывайте свою правоту. Лучше выслушайте претензии шефа (при этом можете считать про себя до десяти и обратно) и, когда он закончит, молча выйдите из кабинета. А через час, успокоившись и приготовив несколько аргументированных фраз, зайдите снова. Если уверены в своей правоте, скажите: "Простите, пожалуйста, но мне бы хотелось в свое оправдание объяснить..." Если же допустили ошибку в работе, признайте ее. Но не вздумайте посвящать в конфликт коллег.

Конфликт, возникший между двумя сотрудниками, тоже касается их двоих и не должен обсуждаться в коллективе. Не следует "вербовать" себе союзников.

В магазине

Если вам продали несвежие продукты, неправильно дали сдачу или неточно взвесили товар, не скандальте. Крик - показатель слабости, спокойный уверенный тон - признак силы. Попросите продавца вызвать заведующего отделом или директора и объясните ему причину своего недовольства. Вам обязаны заменить покупку или вернуть деньги. Если ваша просьба осталась неудовлетворенной, уместна фраза: "Я не только сама больше не приду в ваш магазин, но и расскажу знакомым о вашей недобросовестности".

В очереди

Ученые утверждают, что человек может спокойно простоять в очереди... семь минут. Потом он начинает нервничать, раздражаться, словом, становится "конфликтоопасным". Так что если назревает конфликт, вспомните, что говорят специалисты, и ненадолго отойдите в сторону. Если же вам успели нагрубить, с улыбкой произнесите: "Вы что-то мне хотели сказать? По-моему, мы незнакомы", но не позволяйте втянуть себя в ссору.

В театре

Трезвон мобильного телефона или громкая беседа рядом сидящих людей, безусловно, отвлекает и мешает. Но отсутствие культуры у соседей - не повод вступать с ними в конфликт. Уместнее попросить: "Разговаривайте,

пожалуйста, тише", а обладателю сотового телефона сказать: "Будьте любезны, выключите телефон". Если на ваше замечание никакой реакции не последовало, обратитесь к капельдинеру, который отвечает за порядок в зале. Он же уладит недоразумение, если ваше место оказалось занятым.

Если вас избрали "объектом нападения".

- разговаривайте с "нападающим" как с больным человеком или маленьким ребенком. Участливым, доброжелательным тоном переспросите: "Вам плохо? Может, открыть окно?";

- продемонстрируйте готовность подумать над чужой точкой зрения. Возьмите бумагу, ручку и попросите: "Повторите, пожалуйста, я запишу";

- снимите напряжение шуткой. Для этого имейте "про запас" две-три ироничные фразы. Сократ, например, в таких случаях говорил: "Пора обедать. Наш разговор требует перерыва".

Ведущий: Итак, как Вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации, во время ссоры? Предлагаю Вам ответить на вопросы анкеты и узнать свой стиль решения конфликтов.

Колонка «А» соответствует «жесткому» типу решения конфликтов. Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию, в которой, по Вашему мнению, нет и не может быть изъяснов и ошибок. Тип человека, который всегда прав.

Колонка «В» - «примиренческий» стиль. Вы придерживаетесь позиции, что всегда можно договориться, «две головы лучше, чем одна». Во время спора Вы пытаетесь предложить альтернативу, ищете решения, которые удовлетворяют обе стороны.

«С» - «компромиссный», сразу согласны на компромисс.

«Д» - «мягкий» стиль. Своего противника Вы уничтожаете добротой, с готовностью встаете на точку зрения противника, отказываетесь от своей.

«Е» - «уходящий», Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводите конфликт до открытого столкновения.

«Жесткий» стиль хорош, когда необходимо немедленное действие,

когда Вы правы, а на доказательство правоты нет времени. «Примиренческий» поможет в решении, выгодным для обеих сторон и сохранит нормальные отношения между спорящими.

Прочитайте и решите, свойственно ли Вам то или иное поведение и проставьте баллы: часто – 3, от случая к случаю – 2, редко – 1.

Инструкция. Как Вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации, во время ссоры?

1. Угрожаю и дерусь...
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
3. Ищу компромиссы.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю, во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, с чем – категорически не согласен.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Ною и канючу, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти источник конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступаю и подталкиваю тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь все обратить в шутку.

Обработка результатов

Внести выставленные нами ответы в таблицу в соответствии с порядковым номером вопроса.

А	В	С	Д	Е
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15

Самый высокий балл и определяет Ваш стиль решения конфликта.

Ведущий: Наше занятие подходит к концу. Скажите, пожалуйста, какие выводы вы сделали для себя?

Ребята: Не нужно ссориться и ругаться, а нужно учиться договариваться.

Ведущий: Конфликты – неотъемлемая часть человеческих взаимоотношений. Возможность возникновения конфликтов существует во всех сферах, в том числе и в студенческой жизни.

Чтобы отношения в студенческой жизни не ухудшались, а с каждым конфликтом, наоборот, крепились, развивались, необходимо взглянуть на конфликт, КАК НА ЗАДАЧУ, КОТОРАЯ ДОЛЖНА БЫТЬ РЕШЕНА.

Итак, конфликты были, есть и будут в нашей жизни. Очень важно знать, что из любой конфликтной ситуации всегда есть конструктивный выход. Мы желаем вам находить такие способы, которые позволят вам сохранять доброжелательные отношения и хорошее настроение!

Спасибо за внимание.

Учебно-методическое обеспечение

1. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология. – М: Трикста, 2009.– 375 с.
2. Осипова Е., Чуменко Е. Конфликты и методы их преодоления. – М., 2010.- 32 с.
3. Вишнякова Н.Ф. Конфликт – это творчество? Тренинговый практикум по конфликтологии.– Минск, 2009. – 635 с.
4. Гришина Н.В. Давайте договоримся: Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. – СПб.: “Сова”, 2010. – 290 с.

Интернет ресурсы:

1. <http://h.ua/story/24754/#ixzz3Sx8NIa9j> - публикация «Конфликты в нашей жизни» (дата последнего обращения 18.02.2015 г.)
2. festival.1september.ru/articles/604429/ - раздел: Психологическая служба, класный час "Конфликт и пути его решения" (дата последнего обращения 27.02.2015 г.)