**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

**КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

Краевое государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение

**«КАМЧАТСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**Проектно – исследовательская работа**

Руководитель:

Педагог – психолог:

Е.В. Калашникова.

Исполнитель: студентка 2-го курса

Радомская Алина

**Сосновка 2018**

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ стр. 3

1. Актуальность проекта стр. 5
2. Цель, задачи стр. 5-6
3. Этапы реализации проекта стр. 6
4. Ожидаемые результаты стр. 7
5. Основные мероприятия проекта стр.8-10
6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ стр. 11
7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ стр. 12
8. Приложения стр.13-28

**АБСТРАКТ**

1. **Актуальность выбранной темы**

Межличностные конфликты среди обучающихся техникума могут быть причиной ухудшения самочувствия обучающихся, формирования чувства неудовлетворённости учебной деятельностью, негативно сказываться на успеваемости. Таким образом, конфликт негативно влияет на процесс адаптации обучающихся.

**Гипотеза:** предполагаю, что можно выйти из конфликта, при этом сохранить хорошие взаимоотношения между людьми.

**Цель:** профилактика конфликтов, поиск путей предотвращения и преодоления конфликтных ситуаций, формирование социально одобряемых форм поведения.

**Задачи:**

*Образовательные:*

* учить обучающихся своевременно решать конфликтных ситуации;
* ознакомить обучающихся с понятиями конфликтные ситуации и конфликт;
* формировать представление о влияние конфликта на здоровье человека.

*Развивающие:* воспитать уважительное отношение к окружающим людям;

**Задачи проекта:  
1.**  Собрать информацию о конфликте и видах конфликтных ситуаций (сентябрь – октябрь)  
**2.**  Провести тестирование на выявление конфликта среди одногруппников (ноябрь).

**3.**  Познакомить с понятием конфликт, видами конфликта и поведением людей в конфликтный ситуациях на первом мероприятии.

**4.**  Разработать стратегии выхода из конфликта и влиянии конфликта на здоровье человека на втором мероприятии (первая декада декабря). **Целевая аудитория проекта:** обучающиеся техникума 1-го курса по программе профессиональной подготовки.

**Характер проекта:** краткосрочный, практико-ориентированный, межпредметный, групповой.  
**Новизна проекта:**

* организация и проведение мероприятий, акций, ранее не проводимых в техникуме, в рамках нравственного воспитания;
* активное привлечение обучающихся.

**РЕЦЕНЗИЯ**

**на проектно – исследовательскую работу**

Структурно данная работа включает все необходимые части: содержание, введение, теоретическая часть, практическая часть, заключение и приложения. Во введении четко представлены проблема, цель, задачи, объект, предмет, гипотеза и методы исследования данной работы.

Теоретическая часть работы свидетельствует о том, что автором изучено достаточное количество литературных источников, работа с интернет ресурсами. В работе указаны основные этапы реализации проекта, основные программные мероприятия.

Практическая часть представлена.

Автором проведена следующая работа: анкетирование на темы: «Конфликтная ли вы личность?», «Поведение в конфликтной ситуации», «Можешь ли ты пойти на компромисс?», «Как относятся к тебе окружающие люди?».

Оформление результатов работы показывает умение автора проводить исследование, обобщать и анализировать эмпирические данные, делать обоснованные выводы.

Работа оформлена в соответствии с принятыми стандартами, содержит диаграммы, список литературы, приложения. Она соответствует требованиям, предъявляемых к исследованиям обучающихся и заслуживает высокой оценки.

**Рецензент:** зам.директора по УВР

**ВВЕДЕНИЕ**

**Справедливость выше правды,   
но выше справедливости *милосердие.***

Достаточно часто, взаимоотношения между людьми принимают конфликтный характер. Существует несколько определений понятие «конфликт». Конфликт – это (от лат.сл. столкновение) психическое явление, заключающееся в столкновении противоположных действий, взглядов, интересов, стремлений, планов различных людей. По другому определению, стороны находятся в конфликте, если результате деятельности или бездействия одной их них снижают ценность результатов другой.

Конфликты возникают из-за различий между людьми, из-за того, что их потребности, представления, чувства не одинаковы и часто приходят в столкновении друг с другом. Конфликт - нормальное явление в нашей жизни. Для того чтобы полностью избежать конфликтных ситуаций, нужно быть похожими друг на друга как две капли воды. Стоит ли всегда избегать конфликтов? Да и возможно ли это? Следствием конфликта могут быть разрыв или ухудшение отношений, но он может привести к нахождению нового творческого решения, повышения самоуважения и уважения других.

Во многом это зависит от того, как ведут себя люди в ситуациях конфликта.

Будет ли найдено конструктивное разрешения конфликта, зависит от следующих факторов:  
• адекватность отражения конфликтных ситуаций;  
• открытость и эффективность общения конфликтных сторон;  
• создание климата взаимного доверия и сотрудничества;  
• определение существа конфликта.

Адекватность отражения конфликтной ситуации. В ситуации конфликта очень часто наблюдается искажение восприятия, когда мы неправильно оцениваем как собственные действия и намерения, так и точки зрения и позиции оппонента.

Открытость и эффективность общения конфликтных сторон – это основное условие конструктивного разрешения конфликта. К сожалению, в момент конфликта люди обуреваемы эмоциями, им трудно выражать свои мысли и внимательно выслушать оппонента.

**Актуальность**

Множество конфликтов возникает в различных сферах, но особенно остроконфликтные ситуации проявляются в ученической среде. Техникум– это место, где обучающиеся проводят большую часть своего времени, активно взаимодействуют со сверстниками и педагогами. Именно здесь и появляются спорные вопросы между обучающимися и педагогами, родителями и педагогами, детьми и родителями.

Каков не был конфликт, он влечёт за собой, разбор взаимоотношений между оппонентами. Как можно сгладить конфликт? Какие можно найти пути выхода решений из конфликтных ситуаций, чтобы в группе сохранилась дружба?

**Гипотеза.** Можно ли выйти из конфликта, при этом сохранить хорошие взаимоотношения между людьми.

**Методами** проверки гипотезы выбраны:

* анкетирование (анкета для обучающихся , приложение1) с целью определения проблемы и направлений реализации проекта;
* проведение мероприятия: «Конфликт и конфликтные ситуации», (стили поведения в конфликтных ситуациях, приложение 2);
* проведение мероприятия: «Стратегии выхода из конфликта. Влияние конфликта на здоровье человека» (Приложение 3);
* аналитическая деятельность.

Для подтверждения гипотезы проведены: анкетирование на темы: «Конфликтная ли вы личность?», «Поведение в конфликтной ситуации», «Можешь ли ты пойти на компромисс?», «Как относятся к тебе окружающие люди?».

Результаты анкетирования показали, что обучающиеся часто между собой вступают в конфликтные ситуации. Конфликт может обостряться. Одногруппники не всегда знают как нужно вести себя в конфликтных ситуациях, не разрушая, добрые, ровные отношения в группе. На основе анализа данной ситуации, мы определили цели и задачи проекта.

**Цель:** **профилактика конфликтов, поиск путей предотвращения и преодоления конфликтных ситуаций, формировать социально одобряемые формы поведения.**

Задачи: *Образовательные:*

* учить обучающихся своевременно решать конфликтных ситуации;
* ознакомить обучающихся с понятиями конфликтные ситуации и конфликт;
* формировать представления о различных вариантах человеческого общения;
* формировать представление о влияние конфликта на здоровье человека.

*Развивающие:*

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

**Задачи проекта:  
1.**  Собрать информацию о конфликте и видах конфликтных ситуаций (сентябрь – октябрь)  
**2.**  Провести анкетирование на выявление конфликта среди одногруппников (ноябрь).

**3.**  Познакомить с понятием конфликт, видами конфликта и поведением людей в конфликтный ситуациях на первом мероприятии.

**4.**  Разработать стратегии выхода из конфликта и влиянии конфликта на здоровье человека на втором мероприятии (первая декада декабря). **Целевая аудитория проекта:** обучающиеся техникума 1-го курса по программе профессиональной подготовки.

**Характер проекта:** краткосрочный, практико-ориентированный, межпредметный, групповой.  
**Новизна проекта:**

* организация и проведение мероприятий, акций, ранее не проводимых в техникуме, в рамках нравственного воспитания;
* активное привлечение обучающихся.

**Направления деятельности, формы реализации проекта:**

**1.** Собрать информацию из интернета, литературных источников о конфликте и видах конфликтных ситуаций (сентябрь –октябрь) с данной информацией познакомить одногруппников;  
**2.** Провести социологическое тестирование на выявление конфликта среди одногруппников (ноябрь), сделать выводы;

**3.** Подготовка материалов для сценария мероприятия: «Конфликт и поведение в конфликтных ситуациях», участие автора проекта в мероприятии.

**4**. Проведение акции: «День без конфликта», «Учимся быть толерантными»   
**5.** Подготовка материалов для сценария мероприятия: «Стратегии выхода из конфликтов. Влияние конфликта на здоровье человека», участие автора проекта в мероприятии, проведение анкетирования «Познай себя», разработка стратегий выхода из конфликта

**Календарный план-график проекта (2017-18 учебный год)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание этапов** | | | | | **Сроки реализации** | **Ответственные** | | |
| 1. **Организационный этап** | | | | | | | | | |
| **1** | | Анкетирование учащихся | | | Октябрь 2017 | | | Педагог -психолог | |
| **2** | | Анализ анкет. Определение проблемы. | | | Октябрь –  Ноябрь 2017 | | | Автор проекта, руководитель проекта | |
| **3** | | Определение направлений и форм реализации проекта. Составление календарного графика проекта. | | | Декабрь 2017 | | | Автор и руководитель проекта  Рабочая группа | |
| **II. Практический этап** | | | | | | | | | |
| **1** | | | Мероприятие «Учимся строить отношения» | Ноябрь 2017 | | | | Автор и руководитель проекта  Рабочая группа | |
| **2** | | | Акция: «День без конфликта»  « Учимся быть толерантными» | Ноябрь 2017 | | | | Автор и руководитель проекта, педагог -психолог  Рабочая группа | |
| **3** | | | Мероприятие: «Стратегии выхода из конфликта. Влияние конфликта на здоровье человека» | Декабрь – Январь 2017 | | | | Автор и руководитель проекта  Рабочая группа | |
| **III. Аналитический этап** | | | | | | | | | |
| **1** | | | Анализ результатов работы на основе анкетирования. Подведение итогов проекта | Январь- Февраль 2018г | | | | | Автор и руководитель проекта. Рабочая группа |

**Ожидаемые результаты:**

• проявление уважения к одногруппникам, обучающимся, педагогам;

• сформировать у обучающихся нравственные ценности, осознания значимости деятельности в рамках проекта;

• научиться создавать климат взаимного доверия и сотрудничества;  
• научиться выходить из конфликтных ситуаций с наименьшими потерями

приобретение социального опыта;

• проявление инициативы, самостоятельности, творчества, сформировать коммуникативные навыки через участие в различных формах реализации проекта.

Тестирование показало, что конфликты в группе иногда возникают и не все умеют вести себя тактично, не всегда готовы к сотрудничеству. Очень хотелось бы, чтобы на протяжении учёбы между одногруппниками сохранились тёплые, дружеские отношения.

**Конфликтная ли вы личность?**

По первому тесту, получили следующие результаты:

10% конфликтные личности,

от 12% до 20%-конфликтуют при определённых ситуациях,

от 22% до 32%-одногруппники тактичны и миролюбивы.

Поведение в конфликтной ситуации

По второму тесту, можно сделать вывод, что в группах больше всего придерживаются стиля В «компромиссного», на втором месте стоит Б «демократический» стиль, стиль А «жестокий стиль», на четвёртом Г«уходящий стиль». Так как преобладают стили Б и В, значит можно в группах конфликты урегулировать путём сотрудничество, компромисса, а также можно договориться, не обостряя отношения.

**Можешь ли ты пойти на компромисс?**

Третий тест показал следующие результаты: больше всего обучащихся могут пойти на компромисс (10 %), следующая группа (7%) подчиняются другим, приспосабливаются к ситуации, лишь только (1-2%) заслужил звание «господина», редко прислушиваются к мнению окружающих, самые конфликтные личности.

Мы на тренинге учились разрешать конфликтные ситуации. Изучали разные варианты конфликтов, искали пути выхода из ситуаций и принимали групповые решения. Всей группой пришли к единому мнению, что необходимо переходить к сотрудничеству, стараться сдерживать гнев, учиться договариваться и сохранять ровные взаимоотношения. Постараться как можно больше сплотить коллектив.

На тренинге мы действительно научились социальным правилам поведения и оказалось, что можно выйти из конфликта и сохранить хорошие отношения в коллективе путём сотрудничества и компромисса.

День без конфликта прошёл не совсем удачно. Одногруппники, не замечая за собой, конфликтовали друг с другом. Необходимо дальше обучаться социальным нормам поведения.

А вот неделя толерантности прошла очень организованно.

Мы учились быть толерантными. В завершающий день 16 ноября у нас прошёл массовый постановочный урок «Со всей земли собрались мы сюда»

Это урок дал каждому из нас возможность задуматься над тем, что он может сделать для того, чтобы окружающий мир стал лучше, светлее, добрее.

Очень важный вопрос рассматривали на уроке: «Влияние конфликта на здоровье человека». Многие ответили, не затрудняясь на вопрос, что человек находится в состоянии стресса.

Не решение конфликта  вовремя - приводит  к стрессу. Стрессовое состояние – это злость, тревога, раздражение, обида, недоговоренность. Эти чувства не проходят бесследно, не задев здоровье человека. Последствия конфликта и стресса – частые головные боли, язва желудка, понижение или наоборот повышение артериального давления. Исходя, из этого можно сделать вывод,  какой вред приносит нам конфликтная и стрессовая ситуация.  
Конфликт серьёзно отражается на здоровье человека, может привести к хроническим заболеваниям, поэтому необходимо без последствий выходить из конфликта и научиться методам релаксации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Гипотеза подтвердилась, действительно можно сохранить хорошие, положительные взаимоотношения, если этого желают противоположные стороны. Решить конфликт можно путём сотрудничества или компромисса, выход положительный для противоположных сторон.

Мы подвели следующий вывод:

* Конфликта не надо бояться. Он является неким индикатором того, куда надо направлять первоочередные усилия.
* Не всегда конфликт определяется одной проблемой, возможно переплетение внутреннего конфликта, с внешним.
* Безусловно, разрешение конфликта через сотрудничество, является преимущественным. Но иногда первоначально надо применять другие методы (уход от конфликта, через компромисс и т. д.) согласно ситуации.
* При анализе конфликтной ситуации важно рассмотреть все факторы, способствующие ее возникновению.

Ожидаемые результаты на 55% подтвердились: научились создавать климат взаимного доверия и сотрудничества, выходить из конфликтных ситуаций с наименьшими потерями, приобрели социальный опыт, проявлять инициативу, самостоятельность в разрешении конфликтов, а над нравственными ценностями необходимо ещё работать.

Мы подвели для себя следующий итог работы над темой «Стратегии конфликтов. Влияние конфликта на здоровье человека»

* Самое главное, чтобы обе стороны желали разрешения конфликта.
* Создайте возможность достойного выхода из конфликта, чтобы сохранить время и здоровье.
* Не критикуйте личность партнера.
* Идите на все возможные компромиссы.
* Не спешите реагировать на чужое раздражение.
* Дайте возможность партнеру высказаться, внимательно его выслушайте.
* Помните, что безвыходных ситуаций не бывает.

Понять, простить,  почувствовать боль, тревогу человека, сделать добро – это  в наших  силах, такое может сделать только человек. Добро всегда возвращается добром.  
Берегите своё здоровье и здоровье окружающих вас людей.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

Анцупов А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. — М.: Издательский центр «ВЛАДОС», 2003.

Билык Н. И. Спутник классного руководителя:— Волгоград: Учитель, 2007.

Дереклеева Н. И. Классные часы по теме «Нравственность». — М.: 5 за знания, 2006.

Классные часы (викторины, беседы, конкурсы, игры): / Авт.-сост. И. А. Зайцева, Н. А. Догадова. — Волгоград: Учитель, 2005.

Классные часы: 9 класс / Авт.-сост. Н. Г. Колодезнева и др. — Волгоград: Учитель, 2006.

Савченко Е. В., Жиренко О. Е. Классные часы: 5–9 классы. — М.: ВАКО, 2007.

Классные часы на темы этикета: 5–11 классы. — М.: Глобус, 2007.

Артохова И.С. Воспитательная работа с подростками (занятия, игры, тесты): 7-11 классы, издательство «Первое сентября», 2003.

**Приложение 1**

**Тест №1: «Конфликтная ли вы личность?»**

1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция.  
а) не принимаю участие,  
б) кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой,  
в) активно вмешиваюсь, чем вызывают огонь на себя.

2. Выступаете ли вы на классных часах с критикой учителей или других учеников:  
а) нет,  
б) только если имею для этого веские основания,  
в) критикую по любому поводу учителей и одноклассников.

3. Часто ли вы спорите с друзьями:  
а) только если это люди необидчивые,  
б) лишь по принципиальным вопросам,  
в) споры – моя стихия.

4. Иногда приходиться стоять в очереди. Как вы реагируете, если кто-то лезет в обход:  
а) возмущаюсь в душе, но молчу – себе дороже,  
б) делаю замечания,  
в) прохожу вперёд и начинаю наблюдать за порядком.

5. Дома на обед подали недосолённое блюдо. Ваша реакция.  
а) не буду поднимать бучу из-за пустяков,  
б) молча возьму солонку,  
в) не удержусь от едких замечаний и, быть может, демонстративно откажусь от еды.

6. Если на улице или в транспорте вам наступили на ногу:  
а) посмотрю с возмущением на обидчика,  
б) сухо сделаю замечание,  
в) выскажусь, не стесняясь в выражениях.

7. Если кто-то из близких, купил вещь, которая вам не понравилось:  
а) промолчу,  
б) ограничусь коротким тактичным замечанием,  
в) устрою скандал.

8. Не повезло в лотерее. Как вы к этому отнесётесь?  
а) постараюсь казаться равнодушным, но в душе дам себе слово некогда не участвовать в ней,  
б) не скрою досаду, но отнесусь с юмором,  
в) проигрыш надолго испортит настроение.

Посчитайте сумму очков: а- 4 очка, б – 2 очка, в – 0 очков.

Если ты набрал от 22 до 32 очков – ты тактичен и миролюбив, ловко уходишь от споров и конфликтов, избегаешь критических ситуаций в школе и дома. Иногда таких людей называют приспособленцем. Наберись смелости, если требуют обстоятельства, высказывайся принципиально, невзирая на лица.

От 12 до 20 очков – ты слывёшь конфликтным человеком. Но на самом деле конфликтуешь, ели нет иного выхода и другие средства исчерпаны. Ты твёрдо отстаиваешь своё мнение, не думая о том. Как отразится на приятельских отношениях.

От 10 очков – споры и конфликты – это воздух, без которого невозможно жить. Ты любишь критиковать других, но если слышишь замечание в свой адрес, можешь съесть «живьём». Очень трудно приходиться рядом людям с тобой. Твоя несдержанность и грубость отталкивает людей. Старайся перебороть свой характер.

**Тест №2: «Поведение в конфликтной ситуации»**

«Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации (когда ссоритесь)?»

 Если вам свойственно то или иное поведение, поставьте определенное количество баллов после каждого номера ответа, характеризующего ваше  поведение. Если подобным образом ведете себя

часто – 3 балла

от случая к случаю – 2 балла

редко – 1 бал

 Вопрос 1. Как вы обычно ведете себя в споре или конфликтной ситуации?

1. Угрожаю или 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, чтобы то ни стало добиться своей цели.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем категорически – нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь
10. Меняю тему.
11. Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступлю, и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

На доске:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 6 | 11 | А |
| 2 | 7 | 12 | Б |
| 3 | 8 | 13 | В |
| 4 | 9 | 14 | Г |
| 5 | 10 | 15 | Д |

Подсчитайте количество баллов под номерами…

Узнайте количество баллов по типам.

Определите свой стиль (больше всех баллов по буквам)

 А. – это «жесткий тип решения конфликтов и споров». Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что-то бы то ни стало, стремитесь выиграть. Это тип человека, я всегда прав.

 Б. – это «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы всегда стараетесь предложить альтернативу, ищете решение,  удовлетворили бы обе стороны.

 В. – «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс.

 Г. – «мягкий» стиль. Своего противника вы «уничтожаете» своей добротой. С готовностью  вы встаете на  точку зрения противника, отказываясь от своей.

 Д. – «уходящий» стиль. Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

### Тест №3:«Можешь ли ты пойти на компромисс?»

1. *Ты опаздываешь на важную встречу. Вдруг раздается телефонный звонок и твой товарищ сообщает тебе, что ему нужно обсудить с тобой нечто очень интересное. Ты:*

а) решительно говоришь, что у тебя нет времени, и предлагаешь ему перезвонить;  
б) слушаешь некоторое время, пытаясь понять, в чем же дело, а затем сообщаешь, что ты спешишь;  
в) выслушиваешь товарища, обреченно поглядывая на часы.

2. *Твои одноклассники недоброжелательно встретили новенького, а на твой взгляд – он интересный и хороший человек. Ты:*

а) открыто выражаешь симпатию новенькому, стараешься больше общаться с ним;  
б) общаешься с новеньким только после уроков, но пытаешься постепенно убедить своих одноклассников в том, что с ним стоит подружиться;  
в) решаешь, что старый друг лучше новых двух и что не стоит портить отношения с классом даже из-за самого замечательного новенького.

3. *Твой друг пригласил тебя в гости и нарисовал план, с помощью которого можно найти его дом. Ты добрался до нужной улицы, но дом никак найти не можешь. Ты:*

а) упорно пытаешься разобраться в плане и понять, что на нем обозначено;  
б) в течение некоторого времени пытаешься сам сориентироваться по плану, а затем обращаешься за помощью к прохожим;  
в) полагаешься на пословицу «Язык до Киева доведет» и сразу обращаешься за помощью к прохожим, даже не пытаясь воспользоваться планом.

4. *Ты примеряешь новый свитер, и тебе кажется, что он великоват. Находящаяся рядом подруга (друг) восхищенно закатывает глаза и уверяет, что свитер – то, что надо! Ты:*

а) решительно снимаешь свитер и говоришь, что он тебе не подходит;  
б) спрашиваешь: «А не кажется ли тебе, что он мне великоват?» – и пытаешься прикинуть, как будет сидеть свитер, если закатать рукава, ушить горловину и т.д.;  
в) решаешь, что со стороны виднее, и радуешься обновке.

5. *Твоему другу с трудом удалось достать билеты на концерт известных музыкантов, и он приглашает тебя составить ему компанию. У тебя на вечер были совершенно иные планы – подготовка к ответственной контрольной. Однако друг настаивает: «Ты что, такой шанс нельзя упускать! К тому же все равно за один вечер всего не выучишь!». Ты:*

а) собравшись с духом, решительно отказываешься;  
б) просишь у друга время на обдумывание и пытаешься решить, не сможешь ли ты часть своей подготовки перенести на утро перед контрольной;  
в) решаешь махнуть на контрольную рукой – в конце концов, если ты как следует отдохнешь накануне, это тоже может хорошо повлиять на результат.

Подсчитай набранные тобой очки:  
за каждый ответ ***а*** поставь себе 2 балла;  
за каждый ответ ***б*** поставь 1 балл;  
за каждый ответ ***в*** поставь 0 баллов.

*Анализ результатов:*

10–8 баллов. Ты совершенно честно заслужил звание «господин или госпожа «нет!». Всегда и во всем ты полагаешься на собственное мнение и редко прислушиваешься к мнению окружающих. Но подумай: не мешает ли это, тебе в отношениях с друзьями и не теряешь ли ты расположение своих близких?  
*7–4 балла.* В зависимости от ситуации ты можешь пойти на компромисс, но назвать тебя бесхарактерным нельзя – ты способен отстаивать собственное мнение.  
*3–0 баллов.* Ты уверен, что выбранная тобой тактика – подчиняться другим всегда и во всем – правильна? Ты не боишься потерять себя и превратиться в «пластилин», из которого каждый желающий может вылепить все, что угодно?

**Приложение 2**

**Мероприятие: «Учимся строить отношения»**

**Цель:** научить обучающихся относиться друг к другу уважительно, усвоить некоторые правила бесконфликтного общения и выхода из конфликта.

**Форма:** ситуативный практикум.

**Вступительное слово педагога.**

Педагог говорит детям о том, что мир сложен и противоречив. Противоречия очень часто приводят к конфликтам, в которых страдают люди. Все конфликты не только в группе, техникуме, но и в мире происходят от того, что люди не знают способа выхода из них. Можно научиться предотвращать конфликты и правильно себя вести в конфликтной ситуации. Этому будет посвящено наше мероприятие.

**Если бы наше общество   
жило по закону “око за око”,   
весь мир был бы незрячим.**

Ребята, когда вы слышите слово конфликт, какие ассоциации у вас возникают (гнев, агрессия, злость, драка).   
Как вы понимаете термины: «конфликт», «конфликтовать», «конфликтный человек», «конфликтная ситуация», «компромисс». Обучающиеся разбиваются на 3 группы, объясняют данные понятия.

Выступающие: показ слайдов презентации.

Конфликты возникают из-за различий между людьми, из-за того, что их потребности, представления, чувства не одинаковы и часто приходят в столкновении друг с другом. Конфликт - нормальное явление в нашей жизни. Для того чтобы полностью избежать конфликтных ситуаций, нужно быть похожими друг на друга как две капли воды. Стоит ли всегда избегать конфликтов? Да и возможно ли это? Следствием конфликта могут быть разрыв или ухудшение отношений, но он может привести к нахождению нового творческого решения, повышение самоуважения и уважения других. Во многом это зависит от того, как ведут себя люди в ситуациях конфликта.

Ребята, сейчас проведу с вами анонимное анкетирование: «Конфликтный ли вы человек?». Подведение итогов теста, выводим диаграмму по конфликтности в группе.

Ребята, давайте с вами попробуем разыграть следующие ситуации. Разобьёмся на 3 группы и попробуем разыграть следующие ситуации.

**Ситуация №1**

Группа условно разделена на две микрогруппы (группировки), в которых и там и там, есть сильные лидеры, активисты, отличники. На протяжении учебного года идет конкуренция между ними за оценки, за учительское уважение, за авторитет перед группой, за первенство. Все это выражается на уроках в колких шутках, в насмешках в адрес друг друга. На переменах – «стычки», ссоры и даже были случаи драк. Эта ситуация напрягает весь класс. Как ребята конструктивно могут разрешить данную ситуацию?

**Ситуация №2**

   К вам пришла новая девочка. Очень симпатичной внешности, хорошо одевается, хорошо учиться, отличается неординарностью и своеобразностью. Девочка сразу же заняла ведущие позиции перед  одногруппниками – мальчишками. Естественно девчонкам эта ситуация не нравится. Сначала «новенькая» была предупреждена о том, если она будет так воображать, то ей в этом классе не учиться. Но ничего не изменилось. Ее встретили на улице, и состоялся предметный разговор. Она же в ответ заявила, что ее не интересует мнение девочек. Как добиться понимания?

**Ситуация №3**

       На перемене ты дал другу свой новенький, только что купленный мобильный телефон. Он вышел с ним в коридор, а ты остался в группе. Когда ты вышел в коридор, то увидел, что друг собирает с пола разломанный корпус твоего телефона. Оказывается, его толкнули пробегающие мимо ребята, и он уронил телефон, а сам он ни в чем не виноват. Ты знаешь, что тебя будут ругать родители. Что делать? Как не испортить отношения с другом? Как объяснить все родителям?

**Ситуация №5**Дочь отправляется в техникум холодным утром, надев лёгкую куртку.  
- Сейчас же надень пальто,- говорит мать, - это куртка слишком лёгкая, ты простудишься.  
- В ответ следует: - Не хочу.  
- Я твоя мать , и ты будешь делать то, что я скажу.  
- Не буду.

**Ситуация №5** Сын сражается с отцом из-за домашнего задания. Он не хочет делать его сейчас. Он хочет сначала погулять с друзьями. «Сделай уроки, а потом иди», - говорит отец. Сын продолжает настаивать на своём. Можно здесь найти компромисс в данной ситуации? Отвечают дети.

Существует много способов решить возникшую конфликтную ситуацию:

 Прежде чем вступать в спор успокойся, обдумай, взвесь все.

• Просчитай в уме до десяти.

• Будь  мудрее.

• Выяснить причину ссоры, попытайся объяснить, о возможных моральных  травмах.

Как ведут себя люди в конфликтных ситуациях? (дети приводят примеры). Показ слайда примеры поведения людей в конфликтных ситуациях.

2. Выступающие, знакомят с видами конфликтов:

**«Иллюзия собственного благородства»** - обычно каждый из сторон уверен в своей правоте и стремлении к справедливому разрешению конфликта.

**«Поиск соломинки в чужом глазу»** - недостатки и погрешности очевидны, собственные не осознаются.

**«Двойная этика»** - одна сторона воспринимает свои действия как допустимые и законные, а действия другой – как нечестные и непозволительные.

**«Всё ясно»** - очень часто каждый из оппонентов чрезмерно упрощает ситуации конфликта, причём делает это таким образом, что его собственные действия оцениваются как правильные, а противника – как неадекватные.

Ребята, вы сейчас видели, как ведут себя одногруппники в разыгравшихся ситуациях, а также и в жизни. Предлагаю вам провести следующий тест о поведении в конфликтных ситуациях. Подведение итога теста.

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, неуверенные  в себе | Сильные, зрелые, уверенные в себе люди | Мирные, уступчивые люди | Люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные |

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. (Педагог 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 (педагог 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.*

### Пять ступеней разрешения конфликта

1.Распознать *присутствие конфликта* (сердце бьется быстрее, мышцы напряжены, возникает чувство гнева, дрожат руки и т.п.).  
2. Определить *наши чувства.* (Что чувствую я? А что чувствует оппонент?) Рассмотреть факторы, влияющие на чувства: общественное мнение, наши ценности, потребности, мысли. Нередко разум подсказывает одно, а наши чувства, которые определяются ценностями и потребностями, велят делать другое.  
3. *Чего мы хотим?* Определить свои глубинные интересы и глубинные интересы другого участника конфликта.  
4. *Наши идеи.* «Мозговой штурм» помогает определить все возможные способы разрешения конфликта. Целесообразно поэтому попросить детей подумать над вопросом: «Имеет ли каждый конфликт одно-единственное решение?».  
5. Найти *решение,* которое удовлетворит обе стороны.

Педагог, ребята предлагаю вам провести третий тест : «Сможете ли вы пойти на компромисс?». Подведение итогов теста.

**Влияние конфликта на здоровье человека**Педагог. Ребята, а как влияет конфликт на здоровье человека?  
Ребята высказывают своё мнение.

Не решение конфликта  вовремя -  приводит  к стрессу. Стрессовое состояние – это злость, тревога, раздражение, обида, недоговоренность. Эти чувства не проходят бесследно, не задев здоровье человека. Последствия конфликта и стресса – частые головные боли, язва желудка, непереваривание желудком пищи или аппетит  пропадает вовсе, понижение или наоборот повышение артериального давления. Исходя, из этого можно сделать вывод,  какой вред приносит нам конфликтная и стрессовая ситуация.

В жизни случается всё и без конфликтов не обойтись, но надо вовремя прийти к компромиссу. Компромисс –  обоюдно-согласованно принятое решение ,чтобы достичь одной единой цели,  понимание , также идти на уступки ради общего дела.

Ведущие, ребята предлагаем вам выработать, **формула успешного решения конфликтов: (мозговой штурм, построение кластера на доске)**

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;
7. Соблюдение чужого персонального пространства
8. Правильный выбор роли
9. Умение слушать и слышать друг друга
10. Справедливость.

***Педагог.*** Жизнь не прожить без конфликтов, но разумный, культурный человек всегда сможет эффективно уладить споры и разногласия, гибко используя различные стратегии.

**Приложение 3**

**Мероприятие:** «Стратегии выхода из конфликтов. Влияние конфликта на здоровье человека»

**Задачи общеобразовательные:**• научиться, в конфликтных ситуациях договариваться с оппонентом;  
•учиться выходить из конфликтных ситуаций с наименьшими потерями;  
• разработать стратегии выхода их конфликта;  
•проинформировать о влияние конфликта на здоровье человека.

**Развивающие задачи:**• воспитать уважительное отношение к окружающим людям;  
• научиться моделировать ситуации, участвовать в ролевой игре;  
• принимать индивидуальные и коллективные решения.

**Содержание**

На этом мероприятии, вы узнаете о возникающей потребности у людей научиться договариваться между собой, о важности придерживаться общепринятых норм и правил, а также предполагать о последствиях их нарушений. Изучив, эту тему, вы поймёте, как возникает конфликт и как можно выйти из него с наименьшими потерями.

Понятие для запоминания: соглашение, правило, ответственность, конфликт, насилие.

Сегодня, у нас с вами, форма проведения мероприятия в форме круглого стола. Вам будут предлагаться конфликтные ситуации, мы вместе будим искать пути выхода из конфликтных ситуаций, а также принимать решения. Распределимся на группы для принятия решения в конфликтной ситуации.

*1.Ситуация.* В столовой я случайно встретился со своим старым знакомым и сделал большую ошибку, спросив, как у него дела. Как будто ожидая этого, он пустился в пространное изложение его новейшей философии в отношении загрязнения окружающей среды. Это вызвало у меня такое раздражение, что захотелось просто встать и уйти. В голове мелькнула мысль: «Ну и дурак, настоящий невротик, и как он может быть таким твердолобым». Но через минуту, я прервал свои мысли и подумал: « Н, вот предо мной конфликт». Подумайте, как Михаилу творчески подойти к решению возникшей проблемы, чтобы избежать конфликта?

2.Составьте ситуацию, в которой между двумя сторонами возникает проблема, и покажите два варианта завершения ситуации:  
1) Успешное завершение конфликта.  
2) Перерастание проблемы в конфликт.   
Обсуждение в группе и самостоятельно предлагают варианты. Выступление каждой группы.  
3. Выберите из предложенных ниже качеств те, которые помогут человеку договориться с другими людьми, и выпишите их. Продолжите список качеств. Объясните свой выбор.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Скромность | Злость |  |
| Справедливость | Честолюбие |  |
| Честность | Милосердие |  |
| Стыдливость | Грубость |  |
| Искренность | Ответственность |  |
| порядочность |  |  |

1. Почему в народе сложилась пословица: «Уговор дороже денег»? Как вы это понимаете?
2. Во время ссор люди часто бывают оскорблены, рассержены или обижены, что не хотят мириться. Назовите причины такого поведения.
3. Составьте памятку: «Как должен вести себя человек, чтобы избежать конфликтов с родителями, друзьями?»
4. Притча. Перед смертью шейх, завещал своим трём сыновьям девятнадцать верблюдов. Оставив первому сыну половину верблюдов, второму – четверть, а третьему – одну пятую. Так как разрезать верблюдов на части было бы не экономично, сыновья решили пригласить посредника, прибывшего на своём верблюде. Посредник взвесил ситуацию и прибавил своего верблюда к наследству. Из полученных таким образом двадцати верблюдов, первый сын шейха забрал половины (десять верблюдов), второй сын – четверть (пять верблюдов), а третий сын пятую часть (четыре верблюда). Таким образом, общая сумма полученных верблюдов равнялась девятнадцати. Верблюд посредника оказался лишним. Посредник взобрался на него и уехал.
5. Оцените действия посредника. Если бы вы были на месте посредника, согласились бы временно пожертвовать своим верблюдом?
6. Ситуация. Вот уже несколько дней вы в ссоре со своим лучшим другом. Вам одиноко, грустно. Вы хотите помириться с ним. Но не знаете, как это сделать. Ваш одноклассник посоветовал вам, написать письмо другу. С какими словами вы обратитесь к другу, чтобы понял он вашу искренность и желание помириться?
7. Как можно распознать конфликт? Что происходит с вами, с вашим организмом? Что вы чувствуете? Чего вы хотите?

• Распознать *присутствие конфликта* (сердце бьется быстрее, мышцы напряжены, возникает чувство гнева, дрожат руки и т.п.).  
• Определить *наши чувства.* (Что чувствую я? А что чувствует оппонент? Почему так?) Рассмотреть факторы, влияющие на чувства: общественное мнение, наши ценности, потребности, мысли. Нередко разум подсказывает одно, а наши чувства, которые определяются ценностями и потребностями, велят делать другое.  
•*Чего мы хотим?* Определить свои глубинные интересы и глубинные интересы другого участника конфликта.

1. *Наши идеи.* «Мозговой штурм» помогает определить все возможные способы разрешения конфликта. Целесообразно поэтому попросить детей подумать над вопросом: «Имеет ли каждый конфликт одно-единственное решение?».
2. Найти *решение,* которое удовлетворит обе стороны. Составьте стратегии разрешения конфликта.

На круглом столе были разработаны стратегии выхода из конфликтных ситуаций.

**Стратегии разрешения конфликтных ситуаций:**

1)     **Говори только о своих чувствах**, а не о промахах других

2)     **Говори четко и ясно**, чтобы собеседник мог понять, какой смысл ты вкладываешь в свои слова.

3)   **«Уход о проблемы».** Если ты понимаешь: что бы ты ни сказал, это оскорбит или ранит собеседника, откажись от продолжения разговора. Это лишь, кажется, что ты бежишь от сложностей. На самом деле иногда этот вариант может быть самым уместным в конфликтной ситуации.

4)     **Научись слушать собеседника!** Внимательно слушать кого-то – это значит слышать слова, которые он говорит, и стараться понять его чувства.

5)     **Извинись!** Извиниться не просто, но это возможный способ прекратить конфликт. Попробуй произнести следующие фразы: «Мне очень жаль, что так вышло, извини!»,  «Я совсем не хотел, чтобы так получилось!».

6**)     Переговоры.** «Давай обсудим ситуацию».

7)     **Отложи обсуждение.** Иногда решить конфликтную ситуацию помогает время. Лучше немного успокоиться, подождать, отложить выяснение вопроса, но ты должен быть уверен, что вы снова встретитесь и обсудите ситуацию. Можно использовать следующие фразы: «Сейчас я очень устал, давай поговорим завтра», «Я тороплюсь, давай встретимся после обеда и все обсудим».

8)    **Компромисс.** Обычно он вытекает из переговоров. Но для этого необходимо желание обеих сторон. Можно предложить своему оппоненту: «Я сделаю это, а ты сделай вот это», «Я уступаю тебе в этом, а ты уступи мне в этом».

9)    **Привлеки посредника.** Это означает попросить кого-то, кто не участвует в конфликте, помочь вам.

1. Мозговой штурм – разработка пять ключей к посредничеству.

**Пять ключей к посредничеству**

1.Не давайте оценок.   
2. Не давайте советов.   
3.Не принимайте ничью сторону, но постарайтесь понять, что чувствует каждый из конфликтующих.   
4. Сохраняйте конфиденциальность (тайну).   
5. Проявляйте внимание, заботу об участниках конфликта, старайтесь им помочь.

1. Были выработаны на круглом столе рекомендации для того, чтобы выйти из конфликтных ситуаций с наименьшими потерями.

**Рекомендации**

* не проявляйте излишнюю агрессивность;
* идите на сотрудничество;
* находите компромисс в решении проблемы;
* если вы, не можете, найди выход из ситуации, обратитесь к близким людям, другу (посреднику).

***Существует специальная технология общения, приемы которой убедительно демонстрирует американский учёный – психолог Д. Карнеги.***

***1. УЛЫБАЙТЕСЬ! Улыбка обогащает тех, кто ее получает, и не обедняет тех, кто ее дает!***

***2. Помните, что для человека звук его имени является самым важным звуком в человеческой речи. Как можно чаще обращайтесь к другому человеку по имени.***

***3. Давайте четко и искренне признавать хорошее в других.***

***4. Будьте сердечными в своем одобрении и щедры на похвалы, и люди будут дорожить вашими словами, помнить их в течение всей жизни.***

***5. Желание понимать другого человека порождает сотрудничество.***

*Уважаемые члены комиссии!*

*Мы хотим поблагодарить Вас*

*за оказанное внимание*

*к работе.*

*С уважением, автор проекта*

*Е.В. Калашникова*