**Воспитательное мероприятие «Как разрешить конфликт»**

Цель: развить у обучающихся способность понимать причины конфликтов и пути их разрешения.

Обучающиеся рассаживаются за парты. Из числа студентов занятия по желанию выбираются помощники.

Студенты рассказывают о своем настроении на данный момент и высказывают свои пожелания участникам тренинга, о том, каким они хотят, чтобы у них был этот день.

Преподаватель: Давайте послушаем диалог студента с преподавателем.

Диалог читают два студента.

 - Кирилл, за что ты его ударил?

- Он ударил меня первым.

- И он говорит, что ты ударил его первым.

- Нет, не меня. Он ударил меня первым.

- Ты все еще не ответил на мой вопрос. Почему ты ударил его?

 - Я защищался. Я не хотел отступать. Мне пришлось защищаться.

- Поэтому ты его ударил?

- Он ударил меня первым...

- Учитель. Что случилось?

Дети: Драка, выяснение отношений между ребятами, учитель выясняет, хочет разобраться, кто прав, кто виноват.

Учитель: Итак, произошел конфликт, и ребята выбрали далеко не лучший способ его разрешения. Что лично для вас означает слово "конфликт"? Попробуйте "на скорую руку" составить список каких-либо ассоциаций, образов и воспоминаний, связанных со словом "конфликт" (в аудитории).

Студенты пишут на тетрадных листках, а потом читают вслух: слезы, раздражение, обида, боль, крики, грубость, непонимание, вызов родителей в колледж.

- Что вы чувствуете, когда вступаете с кем-то в конфликт, какое у вас настроение?

Обучающиеся пишут на тетрадных листах, а затем читают вслух: гнев, страх, фрустрация, раздражение, негодование, слезы.

- А теперь, закрыв глаза, представьте себе абсолютно бесконфликтный коллектив. Какой он?

- Приятный, скучный, трудноуправляемый, неинтересный.

- Скажите, конфликты необходимы?

Преподаватель:Конфликт может привести или к улучшению климата в коллективе, к взаимопониманию, или, наоборот, к большей несправедливости. К сожалению, невозможно прожить жизнь без конфликтов. Но разрешение конфликта во многом зависит от нашего поведения.

Давайте посмотрим, как мы реагируем на конфликт. Чтобы разобраться в этом, ответьте на вопросы анкеты.

Студентам раздается анкета. Анкеты обрабатываются помощниками, результаты обсуждаются с обучащимися, совместно составляется список способов поведения в конфликтных ситуациях.

Преподаватель:Но, конечно же, в зависимости от ситуации и от типа конфликта подходят разные способы поведения из перечисленных выше. Как вы думаете, что нужно делать, для того чтобы разрешить тот или иной конфликт?

Студенты: Сначала нужно узнать, почему он возник, из-за чего.

Преподаватель:Да, чтобы конфликт принес пользу, надо узнать сначала, из-за чего он возник. Существует три вида конфликтов. К первому виду можно отнести конфликты из-за того, что не удалось что-то приобрести или получить.

Приведите примеры.

Студенты:

* Когда я была маленькой, я часто капризничала, если мне что-то не покупали.
* А я совсем недавно устроил родителям скандал, когда они не захотели купить мне компьютер. Сказал, что учиться не буду.
* А я не отдал своему другу диск (уж очень игра мне понравилась), мы даже поссорились и «раздружились».

Преподаватель:Можно ли эти конфликты уладить?

Студенты:Да, их очень легко уладить.

Преподаватель:Второй вид конфликтов − это конфликты потребностей: сталкиваются различные интересы людей. Приведите примеры.

Студенты:

* Я помню, как переживала, что ко мне ребята из группы относились хуже, чем к той девочке, которая училась намного хуже меня. Я считала, что она недостойна такого отношения ребят к ней.
* А я до сих пор не могу понять, почему меня в группе невзлюбили. Я и дискотеки устраивал, и к себе домой водил ребят, чтобы на компьютере позаниматься. А ребята в группе все равно меня не уважали, даже били, часто издевались, совсем на переменках не общались со мной.

Преподаватель:Такой конфликт сложнее, так как причины не так просто выяснить. Третий вид конфликтов - это конфликт ценностей, то есть когда человек видит угрозу своему благополучию и поэтому с особым жаром отстаивает свои позиции. Все мы преследуем те или иные цели, а степень упорства при этом свидетельствует о том, какую ценность представляет для нас каждая из наших целей. Как вы думаете, к какому типу относится следующий конфликт: двое ребят смотрят и не могут решить, чья очередь кинуть мяч.

Студенты:Потребность во власти, в силе, оба претендуют на ограниченные ресурсы.

Преподаватель:Скорее всего - и то, и другое. Различия иногда очень трудно обнаружить. Но если мы обозначим вид конфликта (то есть найдем причину его возникновения), то нам это поможет выбрать подходящие способы его разрешения.

Преподаватель: А теперь я попрошу вас еще раз посмотреть ваши записи. В начале занятия вы записывали свои воспоминания, связанные со словом «конфликт», и свои эмоциональные реакции на конфликт. Прочитайте. Представьте, что эти записи исчезают. А теперь зачеркните их. Удалось ли вам увидеть, как исчезают те эмоции, которые там записаны? Что приходит им на смену? Какие чувства вы испытываете?

Студенты: Радость, облегчение, успокоение, как будто груз свалился с плеч.

Преподаватель:Иногда можно уменьшить свои переживания следующим способом. Нужно написать слова, обозначающие наше отрицательное настроение, а потом эту бумажку сжечь или разорвать. Можно писать слово столько раз, сколько длится чувство обиды или злости: «Я злюсь, я злюсь, я злюсь...» И постепенно (а иногда вдруг) чувство это проходит и приходят успокоительные мысли: «Чего я злюсь? Все это глупости. Я уже успокоился и внимания больше обращать на это не буду».

Студенты:

* Было бы хорошо, если бы мы научились правильно реагировать на конфликтные ситуации, научились разрешать конфликты.
* Нам это поможет в любой жизненной ситуации.
* Мы могли бы поменьше ссориться с друзьями, с родителями.

Преподаватель:Знания о приемах разрешения конфликтов укажут нам на безопасный путь смягчения отрицательных эмоций.

        Ведущий предлагает обучащимся вспомнить ситуацию, когда каждый из них испытывал чувство обиды и разочарования. Он предлагает им вернуться в это состояние, затем взяться в кругу за руки. Через рукопожатие по кругу ко всем приходит «огонек поддержки». Эта поддержка адресована каждому и исходит от всех.

В конце занятия участники получают памятки «Как избежать обиду» (ПРИЛОЖЕНИЕ Д).

Ведущий предлагает участникам закончить фразы:

* Простить - это...
* Когда мне отказывают в моей просьбе, я...
* Когда я вынужден кому-нибудь отказать в просьбе, я...

Участникам предлагается нарисовать «Копилку обид» и поместить в нее все обиды, которые они переживали раньше. После этого проводится обсуждение: что делать с этой копилкой?

Ведущий говорит о бесплодности накопления обид. Жалость к себе является плохой привычкой.