

**Министерство образования и науки РД
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение республики Дагестан
«Колледж экономики и права»**

**Отчет классного часа
по теме:
«Профилактика (предупреждение)
конфликтов в группе студентов
среднего специального учебного
заведения»**

**Провела :Мурадханова Д.Б.,
куратор группы 29 ИСП1,29ИСП2**

Дата: 18.04.2025 год

Дербент 2025

«Профилактика (предупреждение) конфликтов в группе студентов среднего специального учебного заведения»

Конфликтные ситуации мало кто одобряет, но почти все в них участвуют. Межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются на всех процессах жизнедеятельности образовательного заведения. Конфликты между студентами отрицательно влияют как на самих конфликтующих, так и на всю группу. В группе, где сложился неблагоприятный социально-психологический климат, студенты плохо усваивают программный учебный материал, простая обида может привести к проявлению жестокости в отношении противников. Заниматься своевременной профилактикой конфликтов в группах студентов крайне необходимо.

Во-первых, профилактика конфликтов будет способствовать повышению качества учебного процесса.

Во-вторых, конфликты оказывают заметное отрицательное влияние на психическое состояние и настроение конфликтующих. Стресс, возникающий в ходе конфликта, может быть причиной серьезных заболеваний.

В-третьих, именно в образовательном учреждении у подростка формируются навыки разрешения противоречий в межличностном взаимодействии, которые встречаются в жизни каждого человека.

Создание в образовательном учебном заведении системы профилактики конфликтов намного улучшит качество воспитательного процесса, а для начала нужно познакомиться с природой конфликта.

Проблема

Обучающиеся не могут разобраться в природе конфликтов, определить их положительные и отрицательные стороны, предупредить конфликты.

Цель

Выделить причины конфликтов, определить их виды и найти способы конструктивного решения предконфликтных и конфликтных ситуаций.

Задачи:

обосновать необходимость работы по профилактике конфликтов в образовательном учебном заведении;

диагностирование межличностных отношений в группе студентов;

определение основных стилей поведения участников при возникновении конфликтных ситуаций.

Ожидаемый результат:

открытость и дипломатия в общении обучающихся;

умение слушать и желание быть услышанным.

Материально-техническое оснащение:

ПК;

проектор;

экран;

раздаточный материал: анкеты, памятки.

Участники классного часа:

учебная группа III курса.

Место проведения:

аудитория.

Время проведения:

90 минут.

Возможные риски:

слабая подготовленность участников;
отсутствие коммуникативных навыков;
выход из строя оборудования.

Заключение

Специфика конфликтов между обучающимися среднего профессионального образования определяется возрастной психологией; межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются на всех процессах жизнедеятельности образовательного учреждения.

Работа по профилактике и предупреждению конфликтов в образовательном учреждении должна проводиться педагогическими работниками по следующим основным направлениям: создание условий, способствующих профилактике деструктивных конфликтов; создание благоприятных условий для всех участников образовательного процесса; устранения социально-психологических и личностных причин конфликтов.

Хорошим средством предупреждения конфликтов служит умение слушать собеседника, поскольку оно является критерием коммуникабельности. От того, насколько собеседнику предоставлена возможность высказаться, во многом зависят его расположение и доверительность.

Предотвращению конфликта способствует все, что обеспечивает сохранение нормальных отношений, укрепляет взаимное уважение и доверие.

Предупредить конфликт гораздо легче, чем конструктивно его разрешить. Профилактика конфликтов важна, так как она требует меньших затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт.

Вступительное слово классного руководителя

Здравствуйте дорогие друзья! Сегодня мы собрались с вами, чтобы обсудить очень важную, жизненную тему «Профилактика (предупреждение) конфликтов в группе студентов среднего специального учебного заведения».

Мы с вами живем в обществе, для которого конфликты - повседневная реальность. Являясь активным участником конфликта, человек понимает, что нельзя избавиться от конфликтов вообще, что бесконфликтное состояние невозможно. Поэтому каждому современному молодому человеку необходимо научиться разбираться в природе конфликтов, определять их положительные и отрицательные стороны, а главное – научиться предупреждать конфликты.

Сегодня мы рассмотрим понятия **конфликт, конфликтогены, стили поведения в конфликтной ситуации, стратегии выхода из конфликта**, а так же основные модели поведения личности в конфликтной ситуации.

Прежде чем мы начнем мероприятие, давайте ответим на вопросы теста «Самооценка рационального поведения в конфликте» и узнаем, насколько Вы умеете сдерживать себя во время конфликта.

Первый ведущий

Конфликт - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения и цель, и мешает другой стороне сделать то же самое.

Конфликт не всегда явление нежелательное. Во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию. Если конфликты способствуют

принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют конструктивными. Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют деструктивными. Главную роль в возникновении конфликтов играют конфликтогены.

Конфликтогены- это слова, действия (или бездействия), могущие привести к конфликту.

У всех конфликтов есть несколько причин. Больно и обидно бывает, когда:

достаётся за то, за что ты не несёшь ответственности;

тебя не спрашивают при решении вопросов, в которых ты компетентен;

награды за то, что сделал ты, достаются другим;

тебя считают не способным что-то сделать самостоятельно;

ты выдвигаешь идеи и предложения, кто-то выдаёт их за свои.

Много и других подобных примеров. Именно так возникают интриги, и рушится взаимное доверие. Этому подвержен каждый.

В образовательном учреждении закладываются основы поведения человека в будущем в предконфликтных и конфликтных ситуациях.

Один из наиболее распространенных видов конфликтов в учебной деятельности - конфликт между обучающимися. Конфликты в подростковой среде характерны для всех времен и народов, они обусловлены особенностью возраста – формированием морально-этических критериев оценки сверстника и связанных с этим требований к его поведению. По наблюдениям психологов, путь к лидерству в подростковой среде связан с демонстрацией превосходства, цинизма, жестокости, безжалостности.

Особенности конфликтов между обучающимися определяются спецификой возрастной психологии подростков. На возникновение, развитие и завершение конфликтов заметное влияние оказывает характер учебно-воспитательного процесса, его организация в конкретном образовательном учреждении. Не маловажным фактором, воздействующим на взаимоотношения обучающихся, является жизненный уклад и существующая социально-экономическая ситуация.

Второй ведущий

Еще в 1942 г. американский социальный психолог Мэри Паркер Фоллет указывала на необходимость разрешения конфликтов, а не подавления их. Далеко не все конфликты можно предупредить. Поэтому очень важно уметь выходить из конфликта. Среди способов она выделила победу одной из сторон, компромисс и интеграцию. Под интеграцией понималось новое решение, при котором выполняются условия обеих сторон, причем ни одна из них не несет серьезных потерь. В дальнейшем данный способ разрешения конфликта получил название «сотрудничество» [8].

Принципиальное значение для того, каким способом завершится конфликт, имеет выбор оппонентом стратегии выхода из него.

Стратегия выхода из конфликта представляет собой основную линию поведения оппонента на его заключительном этапе.

Существует пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации (К. Томас):

1.Соперничество. Соперничество характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей: применением власти, принуждения, других средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения, что предполагает жесткую позицию по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления.

Однако в жизни существует много примеров, когда соперничество оказывается эффективным. Соперничество целесообразно в экстремальных и принципиальных ситуациях, при дефиците времени при высокой вероятности опасных последствий.

2. Компромисс. При компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет. Такой стиль поведения применим при условии, что оппоненты обладают одинаковой властью, имеют взаимоисключающие интересы, у них нет большого резерва времени на поиск лучшего решения, их устраивает промежуточное решение на определенный период времени. Сегодня компромисс – одна из наиболее часто используемых стратегий завершения конфликтов.

3. Сотрудничество. Сотрудничество означает, что индивид активно участвует в поисках решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но, не забывая при этом и свои интересы. Предполагается открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон. Если у оппонентов есть время, а решение проблемы имеет для всех важное значение, то при таком подходе возможно всестороннее обсуждение вопроса, возникших разногласий и выработка общего решения с соблюдением интересов всех участников.

4. Избегание, уход. Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. Речь идет не о разрешении, а о затухании конфликта. Этот стиль предполагает тенденцию ухода от ответственности за решения. Такое поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особенно важен, либо, если ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу.

5. Уступчивость, приспособление. Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение в конфликте используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать свои собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти.

Выбор стратегии выхода из конфликта зависит от различных факторов. Можно указать следующие:

- личностные особенности оппонента;
- уровень нанесенного оппоненту ущерба и собственного ущерба;
- наличие ресурсов, статус оппонента;
- возможные последствия;
- значимость решаемой проблемы;
- длительность конфликта.

Универсальным средством разрешения конфликтов являются переговоры. Ими заканчиваются не только межличностные конфликты, но даже международные войны. Для переговоров должны созреть условия. Первое, что необходимо сделать на этом пути в случае возникновения конфликтной ситуации, не отвечать на оскорбления оскорблением, не дать втянуть себя в конфликт. Дайте возможность выговориться провоцирующей стороне. В случае если вы уже втянулись в конфликт, необходимо найти в себе силы и выйти из него в одностороннем порядке.

Однако оставлять неразрешенной проблему не следует, необходимо найти причину конфликта и другие его элементы, оценить свои возможности для решения проблемы. После появления благоприятных условий можно искать пути к переговорам, которые следует вести на равных, не ущемляя интересов друг друга. К благополучному исходу в разрешении межличностного конфликта может вести только поведение, направленное на компромисс и сотрудничество.

Профилактика конфликтов – это их предупреждение.

Деятельность по предупреждению конфликтов могут осуществлять сами обучающиеся и преподаватели, руководители образовательных учреждений и органы управления ими, психологи. Работа может проводиться по нескольким направлениям:

- создание объективных условий, препятствующих возникновению и развитию предконфликтных ситуаций (доброжелательное отношение со стороны преподавателей и обучающихся, личный пример педагогов и родителей);

- оптимизация организационно- управленческих условий работы образовательного учреждения (не скупиться на похвалы, одобрение, поощрения);

- устранение социально-психологических причин возникновения конфликтов (создать действующий орган при образовательном учреждении, куда за поддержкой и советом могут обращаться обучающиеся, их родители и педагоги);

- блокирование личностных причин возникновения конфликтов (проведение тренингов, классных часов, методических объединений педагогов).

Профилактика большинства видов конфликтов в образовательном учреждении должна вестись одновременно по всем направлениям.

Заключительное слово классного руководителя

В обществе нельзя жить без противоречий, люди всегда будут отличаться взглядами, вкусами и пристрастиями. Но эти противоречия нельзя доводить до конфликтов. Чтобы сохранить душевное, психическое и физическое здоровье, нужно научиться предотвращать конфликты, а если конфликт уже разгорелся, нужно уметь из него выйти.

Приложение

Анкета

Ответьте, по возможности честно и правдиво, на поставленные вопросы:

Ты конфликтный человек?

Легко ли тебе выяснять с кем – то отношения?

Что ты чувствуешь после того, как выяснил с кем – то отношения?

Становишься ли ты умнее после выхода из конфликтной ситуации, делаешь ли для себя какие-нибудь выводы?

С кем ты чаще всего конфликтуешь?

Что может стать поводом к конфликтной ситуации?

Кто первым пытается разрешить конфликт – ты или другая сторона?

Что ты, как правило, отстаиваешь в конфликте?

Меняется ли твое отношение к людям, с которыми ты конфликтовал, или после того как конфликт разрешился, все остается в ваших взаимоотношениях по – прежнему?

Нужно ли учиться людям разрешать конфликтные ситуации?

Приложение 2

Памятка «Как вести себя в конфликтной ситуации»

Любое взаимодействие, любой диалог

партнеров предполагает

нахождение «общего языка»,

который является результатом
достижения понимания.

Ю. Хабермас



Сохраняй спокойствие и самоконтроль, когда сердишься.

Владей собой, имей выдержку и хладнокровие.

Будь доброжелательным, уважительно относись к собеседнику.

Имей терпение выслушать собеседника.

Спокойно объясни свою точку зрения.

Подумай, из-за чего возник спор.

Попытайся мысленно встать на место собеседника и понять, какие события привели его в такое состояние.

Имей терпимость к слабостям собеседника.

Попытаться почувствовать: «А каково было бы мне в том состоянии?».

Разреши конфликт мирным путем.

Помни, что порой нет правильных и неправильных позиций и ответов.

Зная, как выйти из конфликтной ситуации, человек не будет теряться при ее возникновении. Помните, что для эффективного разрешения любого конфликта необходимо выяснить и проанализировать все его стороны, а также попытаться устранить разногласия с пользой для всех [9].

Приложение 1

Тест "Самооценка рационального поведения в конфликте"

После прочтения каждого утверждения решите, свойственно ли вам то или иное поведение.

Оцените свой ответ:

1 – полное соответствие вашего поведения по той или иной позиции;

2 – для вас не характерно такое поведение.

Тестовое задание:

1. Критически оцениваю партнера.
2. Приписываю ему низменные или плохие намерения.
3. Демонстрирую знаки превосходства.
4. Обвиняю и приписываю ответственность только партнеру.
5. Игнорирую интересы соперника.
6. Вижу все только со своей позиции.
7. Уменьшаю заслуги партнера.
8. Преувеличиваю свои заслуги.
9. Задеваю “больные точки” и уязвимые места партнера.
10. Предъявляю партнеру множество претензий.
11. Раздражаюсь, перехожу на крик.

Оценка результатов:

Отклонение вправо от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными навыками рационального поведения в конфликте.

Отклонение влево от выбранного показателя свидетельствует о том, что вы не обладаете достаточными навыками рационального поведения. В этом случае вам необходимо проанализировать причины недостаточно развитых навыков рационального поведения в конфликте и заняться тренировками.