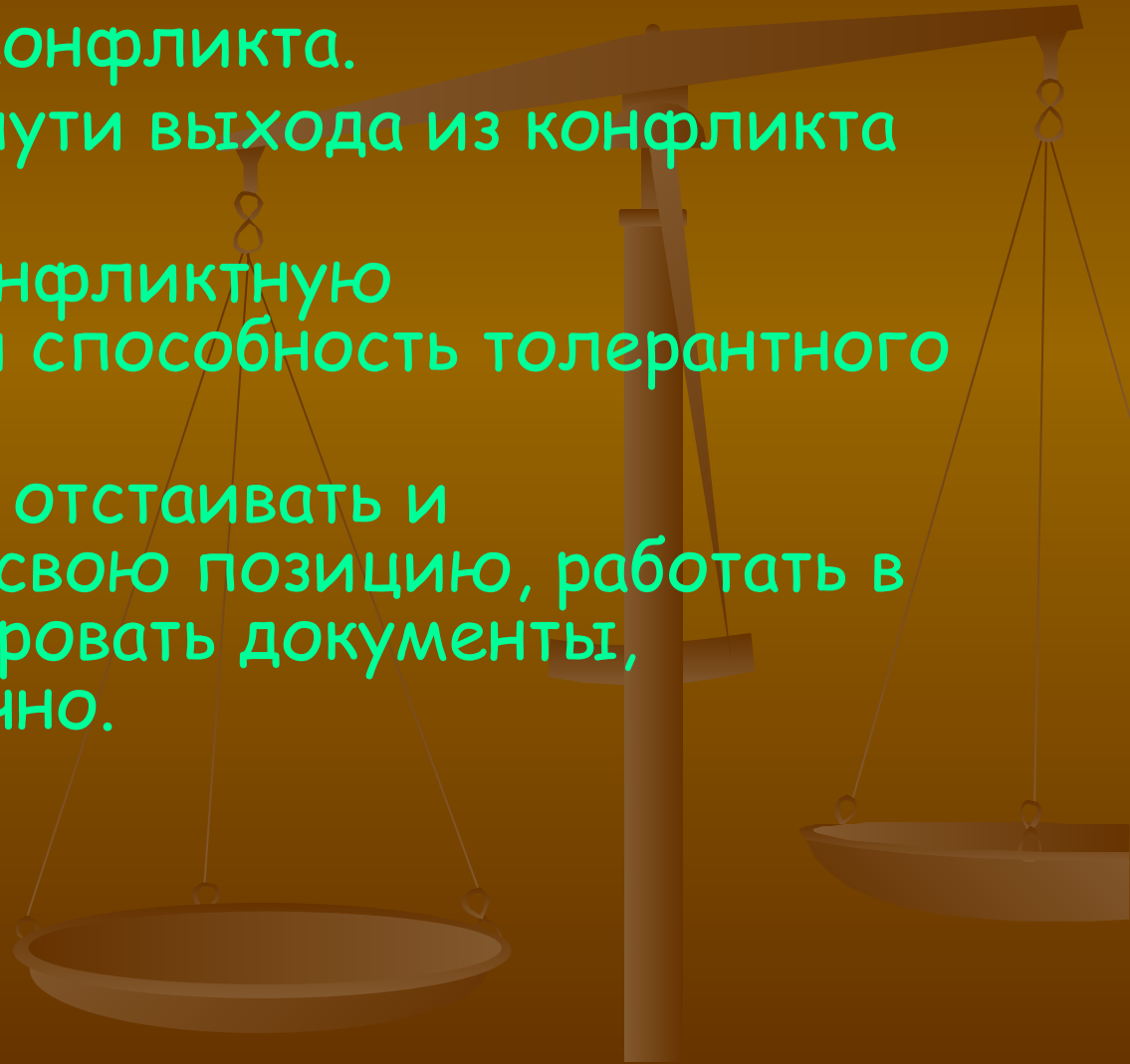


Мы живем в мире, где часто
солнечный свет
взаимопонимания заслоняется
мрачными тучами обид, дует
холодный ветер подозрений,
сверкают молнии конфликтов...
Как сохранить прекрасную
погоду в нашей душе, жить в
мире и радости?

Как не «промокнуть» под дождем
непонимания и как помочь в

Цели и задачи урока

- ❖ Добиться усвоения понятий: конфликт, конфликтная ситуация, инцидент.
- ❖ Изучить модель конфликта.
- ❖ Показать: какие пути выхода из конфликта существуют.
- ❖ Сформировать конфликтную компетентность и способность толерантного поведения.
- ❖ Развивать умения отстаивать и аргументировать свою позицию, работать в группах, анализировать документы, выступать публично.



План урока:

- Что такое конфликт?
- Модель конфликта.
- Разрешение конфликта.
- «Кодекс поведения» в конфликтных ситуациях.



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС

*«Проблема межличностных
взаимоотношений в
нашей школе»*

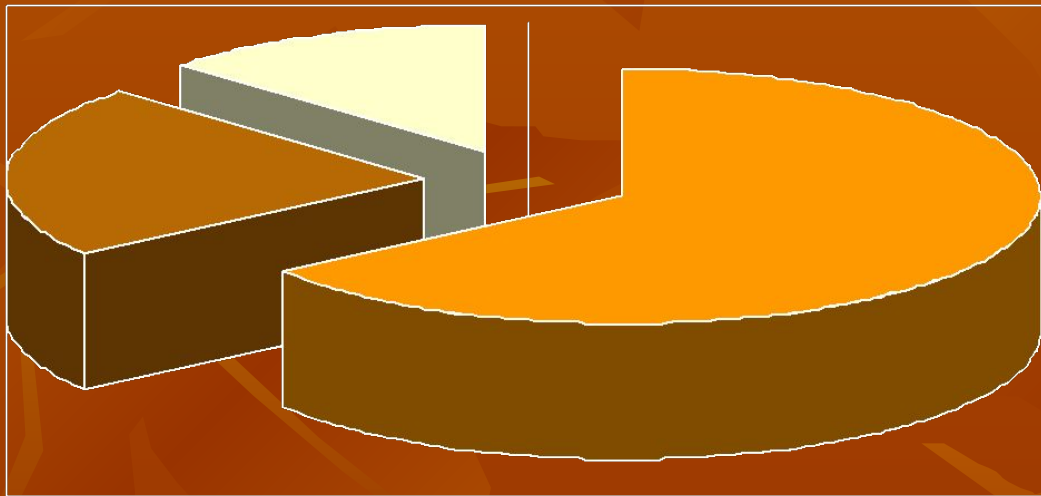
Было опрошено 100 человек



Вопросы

№1. Что для вас является основной причиной конфликта?

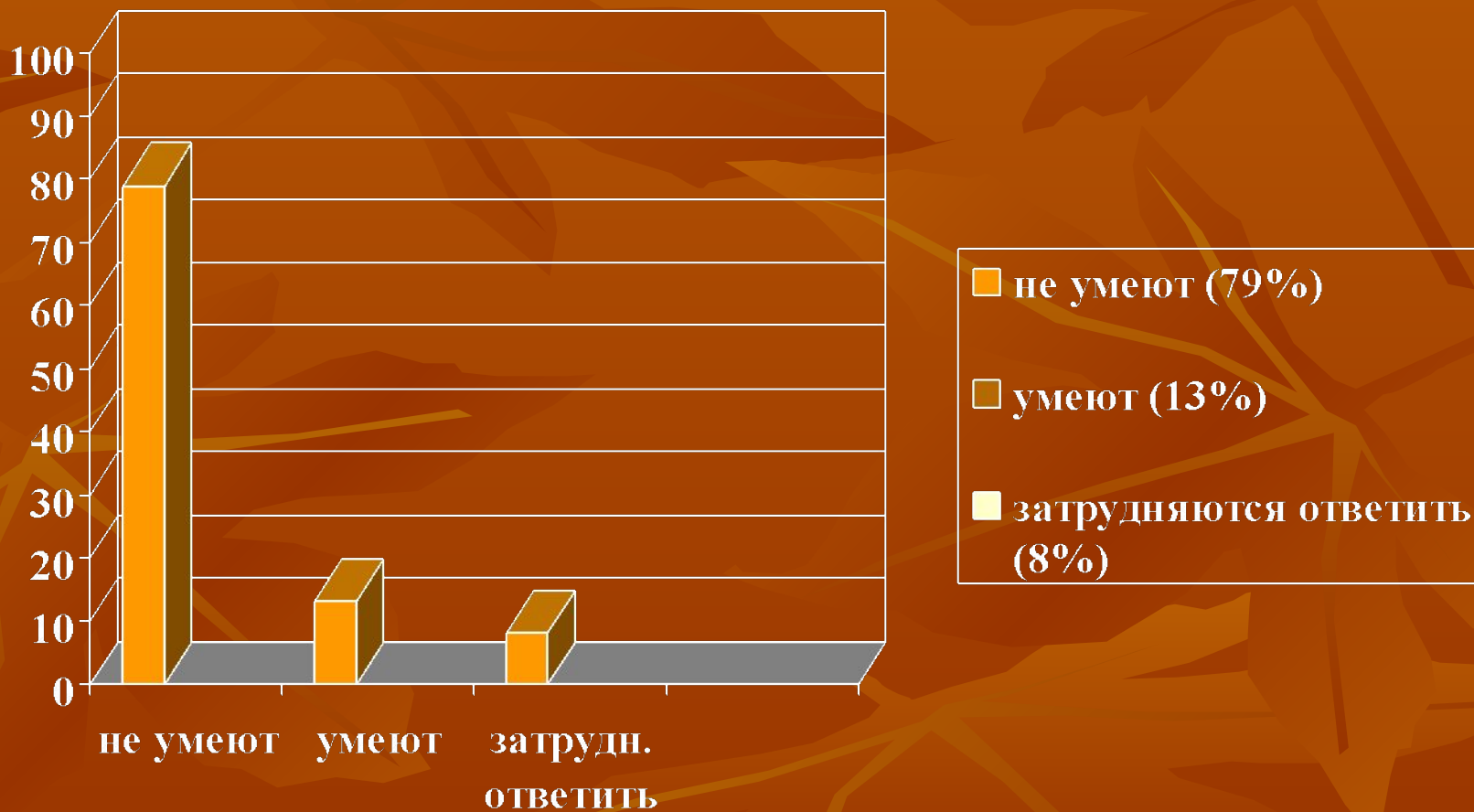
Результат:



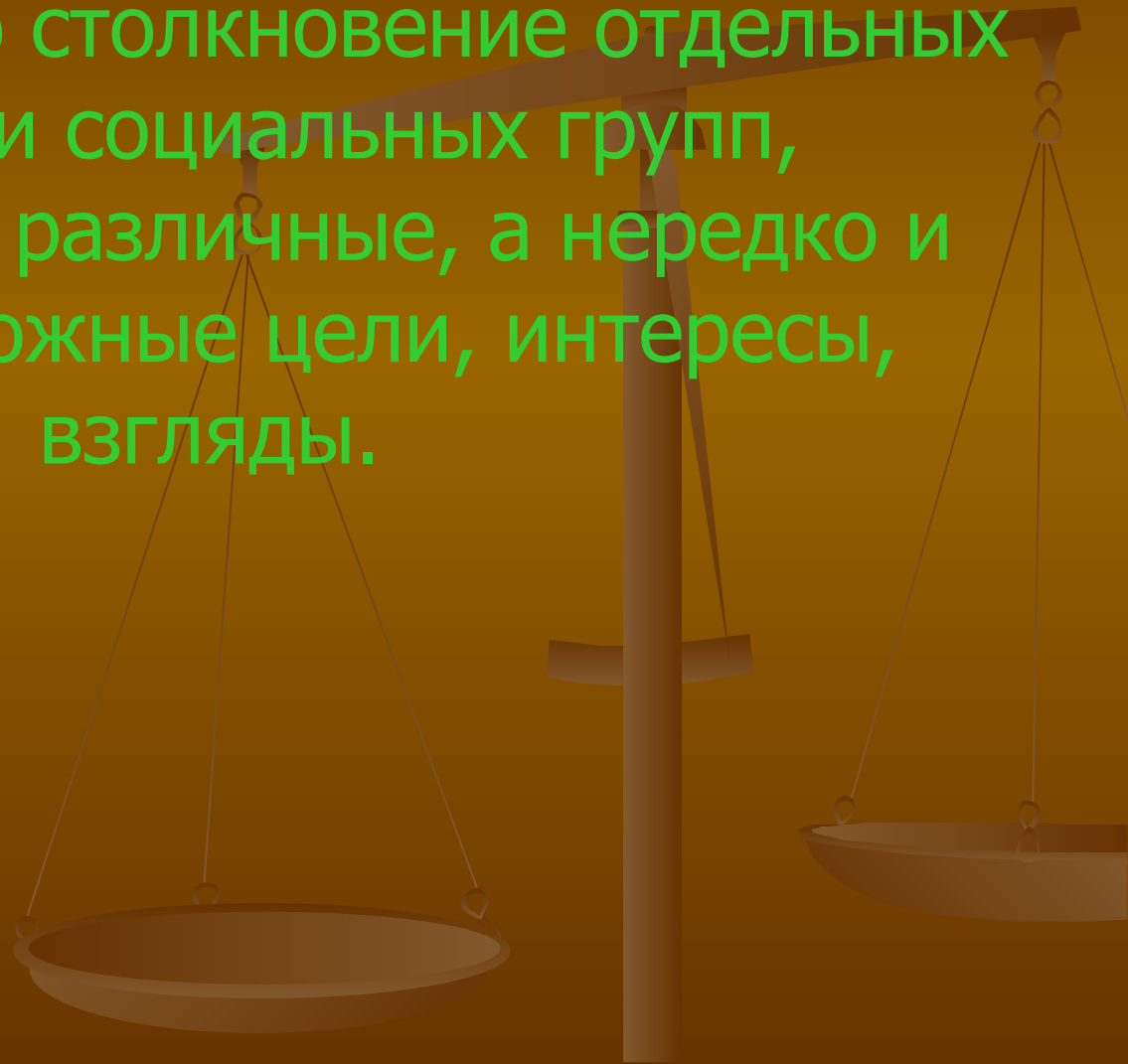
- поведение людей (65%)
- неумение общаться друг с другом (22%)
- интеллект. уровень (13%)

№2. Умеете ли Вы находить пути выхода из конфликта?

Результат:



- **Конфликт** - это столкновение отдельных людей или социальных групп, выражающих различные, а нередко и противоположные цели, интересы, взгляды.



Модель конфликта

Конфликтная ситуация.

Это наличие противоречивых позиций, разногласий сторон по какому-либо поводу. Это могут быть различные цели, интересы и желания либо различные способы их достижения.

Инцидент.

Это стечение обстоятельств, являющихся поводом для начала непосредственного столкновения сторон.

Конфликтное взаимодействие.

Если личность оценивает эту ситуацию как конфликтную, то она становится реальной. Конфликт начинает жить своей жизнью.

Разрешение конфликта

Ситуация №1

- Между двумя сотрудниками не сложились отношения. В разговоре между собой один употребил какие-то неудачные слова. Второй обиделся, хлопнул дверью и написал жалобу на первого. Вышестоящий руководитель вызвал обидчика и заставил его извиниться. «Инцидент исчерпан», - заявил руководитель удовлетворенно, имея в виду, что конфликт разрешен. Так ли это?
- Вопрос. Обратитесь к модели конфликта и определите:
- 1. Что является здесь конфликтом, конфликтной ситуацией, инцидентом?

«Сорняк»- конфликт в огороде (наглядная аналогия)

- Инцидент

Конфликтная ситуация



Ситуация №2

- Группа подростков собралась послушать музыку. Мнения разделились: одни хотели слушать поп - музыку, а другие были любителями «металла». Завязался спор. Страсти накалялись...
- Вопрос. Какими могли быть пути разрешения конфликта?

Разрешение конфликтов

```
graph TD; A[Разрешение конфликтов] --> B[Конструктивное]; A --> C[Деструктивное]; A --> D[Игнорирование]; B --> B1[1. Юмор]; B --> B2[2. Уступка]; B --> B3[3. Компромисс]; B --> B4[4. Сотрудничество]; B --> B5[5. Осознание позиции сторон]; C --> C1[1. Угрозы, насилие]; C --> C2[2. Грубость, унижение]; C --> C3[3. Переход на личности]; C --> C4[4. Разрыв отношений]; D --> D1[1. Уход от решения проблем];
```

Конструктивное

1. Юмор
2. Уступка
3. Компромисс
4. Сотрудничество
5. Осознание позиции сторон

Деструктивное

1. Угрозы, насилие
2. Грубость, унижение
3. Переход на личности
4. Разрыв отношений

Игнорирование

1. Уход от решения проблем

«Последствия конфликтов»

<i>Развитие конфликта</i>	<i>Разрешен или не разрешен конфликт</i>	<i>Чувства участников конфликта</i>
Игнорирование (уход от решения проблем)	Конфликт не разрешен. Проблема осталась	Чувство неудовлетворенности, обиды, горечи.
Деструктивное (силовой)	1 вариант: Конфликт не разрешен. Порожден новый конфликт. 2 вариант: Конфликт разрешен в пользу сильного. Ущемлены права и интересы потерпевшей стороны.	Чувство неудовлетворенности, злости, обиды. Победитель: чувство удовлетворенности, превосходства, злорадства. Потерпевший: чувство горечи, обиды, унижения, стыда.
Конструктивное (компромисс, согласие)	Мирное разрешение конфликта.	Удовлетворенность, радость, гордость за принятое решение.

Проживая жизнь, мы вновь и
вновь попадаем в
конфликтогенную зону, но мы не
должны пугаться этого
объективного обстоятельства.
Нам необходимо разрешать
конфликты так, чтобы никто не
видел, что противоречия были.

Желаю вам удачи!