

Сценарий круглого стола
для обучающихся 9-11 классов

Цель круглого стола: поиск путей профилактики конфликтов между подростками.

Задачи:

- организовать пространство для возможности познания обучающимися себя в конфликтных ситуациях;
- познакомить обучающихся со способами предупреждения и преодоления конфликтов.

Ход мероприятия

Круглый стол начинается с просмотра короткого фильма «Победа над конфликтом» <https://yandex.ru/video/preview/14372132370594554601> или отрывка «Капитан Фантастика» <https://yandex.ru/video/preview/8132588527371819130>. Просмотр останавливается, когда конфликт находится в самом разгаре. Таким образом, обозначается проблема.

Сообщение задач занятия педагогом – организатором.

- Все люди по–разному ведут себя в конфликтных ситуациях, и среди нас так же присутствуют личности с разными стратегиями поведения. На экране представлена таблица стратегий поведения и их характеристиками. Проводится методика Томаса - Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации Приложение 1 (диагностика проводится в начале круглого стола или заранее до мероприятия, а на занятии представляются результаты).

-Сегодня мы поговорим о конфликтах, их причинах и путях решения, будем учиться выходить из конфликтных ситуаций.

1. Первый этап.

a) Выступление психолога.

Конфликт – удивительное явление жизни, постоянная величина ее и непременный элемент, значимость которого трудно переоценить.

Конфликт предоставляет возможность познать душу другого. Она не похожа на твою. В ее мире иные чувства, мысли, отношения. Именно в конфликте неожиданно открывается наша непохожесть. И это само по себе уже интересно.

Момент конфликта оценивается людьми противоречиво и неоднозначно. В обыденной жизни, обычно, негативно; в деловых отношениях – с досадой; в личных с горечью и обидой. Научный же мир принимает конфликт как нечто неизбежное, неотвратимое и даже позитивное, исполняющее роль фактора развития отношений между людьми.

Острота вопроса разрешения конфликтов диктуется остротой социально-психологической ситуации в обществе и школе, когда до предела обнажились внутренние социально групповые противоречия и современный школьник оказался в

дисгармоничном, разорванном мире социальный отнoshений и поставлен в положение перманентного конфликта с окружающей действительностью.

Уничтожить конфликт – уничтожить один из сильнейших механизмов развития жизни. Конфликт – объективен и неизбежен, как объективна сама жизнь, а конфликт часть жизни, ее константа, атрибут развивающейся жизни.

В основе всякого конфликта лежит противоречие, то есть, такое положение, при котором нечто одно исключает другое. Мир построен противоречиво.

«Добро» и «зло», «день» и «ночь», «молодость» и «старость», «жизнь» и «смерть», «хочу» и «надо», «сила» и «слабость», «мечта» и «реальность», «бедность» и «богатство», «щедрость» и «скrupость», и «любовь» и «ненависть» - когда в этом содержательном ряду присутствует конфликт?

Только тогда, когда противоречие рождается и разворачивается в сфере межличностных отношений, между двумя личностями, между двумя субъектами, носителями внутреннего автономного мира, уникального по своему содержанию и не похожего ни на чей другой внутренний духовный мир.

Конфликт всегда сопровождается большим психологическим напряжением (вот почему так не любят конфликты), а питает это напряжение то, что называется в психологии личностным смыслом. «Личностный смысл» - это то, что значимо и затрагивает нашу душу.

6) Учащимся предлагается ответить на вопросы. На обсуждение дается 5 минут, затем представители каждой группы озвучивают общее мнение по данным вопросам.

- 1) Как вы считаете, возможно ли безконфликтное существование в мире.
- 2) Что может привести к конфликтам? Приведите примеры из собственной жизни.

2. Второй этап.

Выступление педагога-организатора.

До тех пор пока нет столкновения личностных смыслов, нет конфликтов, есть лишь различные мнения по поводу одного и того же предмета. Кто-то любит тишину, а кто-то другой любит шумное веселье. И такое противоречие не приведет к конфликту, пока обстоятельства не столкнут наши интересы в одном и том же месте, в одно и тоже время.

Невозможно найти двух людей, одинаково судящих об одном и том же предмете. Даже когда вам кажется, что мы думаем совершенно одинаково, все равно обнаруживаются какие-либо нюансы, подчеркивающие особенности восприятия нами внешнего мира и внутреннего мира другого. Это приводит к тому, что мы просто не можем не конфликтовать. Как бы сильно мы не хотели, мы никогда не сможем оставить конфликт за бортом нашей жизни. Все наши попытки обойтись без конфликта, уйти от него, избежать его, как правило, успехом не увенчиваются. И коль действительно это так, то стоит попытаться находить наиболее приемлемый для обеих конфликтующих сторон выход из конфликтной ситуации.

Учащимся предлагается решить ситуацию. Каждой группе предлагается одна ситуация.

1 ситуация.

К вам подходит знакомый и начинает обвинять вас в том, что вы якобы что-то наговорили про него общим приятелям...

Задание: предложите разные варианты поведения обеих сторон в данной ситуации.

2 ситуация.

Учащиеся класса систематически опаздывают на первые уроки. Классный руководитель пригласил их к себе для беседы, но неожиданно для себя сам опоздал на 20 минут. Ученики его дождались и с любопытством ожидают, как себя поведет учитель.

Проанализируйте варианты, предложенных действий и выберите свой.

- Сразу же начнете беседу, потребовав от ребят объяснений.
- Учитель объяснит причину своего опоздания, а затем начнет беседу.
- Учитель отменит беседу, перенесет ее на более удобный для себя момент.
- Учитель попросит извинение за опоздание и начнет беседу.

3 ситуация.

Идет урок математики. Учитель выписал на доске из учебника д/з. По классу прокатился легкий шелест недовольства: слишком много задали. Учитель поворачивается к классу лицом, удивленно: «В чем дело?» Дети говорят, что не успевают, что очень трудоемкое задание. Учитель говорит: «Это для вашего же блага. Кто не сделает, тот получит «2».

Задание: объясните ситуацию несогласия с учителем избегая конфликта.

3. Третий этап.

Игра «Растопи круг».

Это упражнение – испытание, однако стиль противоборства в данном случае используется для того, чтобы стимулировать готовность и способность с теплотой и искренностью относится к людям, видеть их лучшие стороны.

В этом упражнении все встают в круг и берутся за руки. Доброволец (водящий) входит в круг. Он окружен, и его задача – растопить круг своей теплотой. Круг выпустит только того, кто сумеет найти добрые и приятные слова о ком-нибудь, стоящем в кругу, кто сумеет выразить свою теплоту, благодарность или восхищение, самые лучшие человеческие чувства.

Вы не имеете желания выпустить того, кто в кругу, но если вы верите в искренность его теплых чувств к вам, если, на ваш взгляд, человек искренне отдает вам свою душу, - вы можете отпустить свои руки, обнять его и выпустить из круга. Если вы будете выпускать человека легко, будет неинтересно: просто так его не выпускайте, пусть заслужит. Дайте ему шанс: если человек действует на пределе своих возможностей – оцените это и выпустите его. Тот, кто выпустил, ничем не рискует: следующий в круг встанет добровольно.

На каждого водящего дается 2-3 минуты. Выбирается первый доброволец.

4. Четвертый этап.

Просмотр фильма до конца

5. Заключительный этап (рефлексия).

Рисунок. Эмоциональный портрет человека, которого они хотели бы встречать на своем пути.

Приложение 1

Методика Томаса - Килманна на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации

Авторы К. Томас, Р. Килманн (в адаптации Н.В. Гришиной)

Методика предназначена для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации. Методика может использоваться в качестве ориентировочной для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей личности, стиля межличностного взаимодействия.

Данный опросник показывает типичную реакцию человека на конфликт, ее эффективность и целесообразность, а также дает информацию о других возможных способах разрешения конфликтной ситуации.

По мнению К. Томаса и Р. Килмана, в основании типологии конфликтного поведения лежат два поведенческих стиля: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- а) конфронтация (соревнование, соперничество), которое выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересов другого человека;
- б) приспособление (уступчивость), означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого;
- в) компромисс, как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок;
- г) уклонение (уход, игнорирование), для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- д) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Возможности каждой из пяти стратегий:

1. Уклонение эффективно в ситуациях, когда партнер обладает объективно большей силой и использует ее в конфликтной борьбе. В общении со сложной конфликтной личностью используйте любую возможность, чтобы избежать конфликта: в этом нет ничего постыдного или унизительного. Избегание приносит положительные плоды, являясь временной отсрочкой в решении конфликта: пока на руках мало данных или нет психологической уверенности в своей позиции. Временно уйти от проблемы, чтобы в дальнейшем решить ее окончательно — это часто единственная верная стратегия.

2. Приспособление естественно в ситуациях, когда затронутая проблема не так важна для человека, как для его оппонента, или отношения с оппонентом представляют собой самостоятельную ценность, значимее достижения цели. Это непредсказуемая по своим последствиям стратегия. Если отказ от цели не стоил человеку большого труда, уступчивость может положительно сказаться на его самооценке и отношениях с партнером. Очень важно чувствовать, что другой заметил и оценил жертву. В противном случае остается чувство досады, обиды и, следовательно, почва для эмоционального конфликта.

3. Конфронтация — стратегия для серьезных ситуаций и жизненно важных проблем, зачастую она эффективна в экстремальных ситуациях. Противоборство оправданно, если цель чрезвычайно важна или, если человек обладает реальной силой и властью, уверен в своей компетентности. Если власти и силы недостаточно, можно

увязнуть в конфликте, а то и вовсе проиграть. Кроме того, применение конфронтации для решения проблем в личных отношениях чревато отчуждением.

4. Сотрудничество — это не столько стратегия поведения, сколько стратегия взаимодействия. Она незаменима в близких, продолжительных и ценных для обоих партнеров отношениях, при равенстве статусов и психологической власти. Она позволяет партнерам разрешить конфликт, не отказываясь от своих реальных целей.² Всем хорошо сотрудничество, кроме одного. Это длинная история. Нужно время, чтобы проанализировать потребности, интересы и опасения обеих сторон, а затем тщательно обсудить их, найти наилучший вариант их совмещения, выработать план решения и пути его выполнения и т.д. Сотрудничество не терпит суеты и спешки, но позволяет решить конфликты полностью. Если времени нет, можно прибегнуть к компромиссу как к «замениителю» сотрудничества.

5. Компромисс, или квазисотрудничество, или торг о взаимных уступках. Эффективен в ситуациях, требующих быстрого исхода. «Дележ» потребностей бывает необходим для сохранения отношений, особенно в тех случаях, когда возместить интересы сторон невозможно. Компромисс редко приносит истинное удовлетворение результатом конфликтного процесса. Любые варианты дележа — пополам, поровну, по-братьски — психологически несправедливы. И это понятно: цель полностью не достигнута, некоторая часть брошена на алтарь позитивного исхода конфликта, но оценить жертву некому, так как оппонент так же пострадал, как и вы сами.

Опросник состоит из 30 пар утверждений, относящихся к различным стилям поведения человека в ситуации конфликта. Из каждой пары утверждений нужно выбрать одно, которое наиболее верно отражает отношение испытуемого к конфликтной ситуации и отметить его в бланке ответов.

Ф.И.О. _____

ИНСТРУКЦИЯ

Подумайте о ситуациях, в которых Ваши желания отличаются от желаний другого человека. Как Вы обычно ведете себя в таких ситуациях?

Ниже приведены 30 пар высказываний, описывающих варианты возможного поведения в конфликтных ситуациях. В каждой паре обведите кружком вариант А или В, более характерный для Вашего поведения.

Во многих случаях оба из предложенных вариантов могут оказаться для Вас нетипичными. Если это так, обведите тот из них, которым бы Вы воспользовались с большей вероятностью.

ОПРОСНИК

1. А. Иногда я предоставляю право решать проблему другим. В. Я стараюсь подчеркнуть общее в наших позициях, а не обсуждать спорные моменты.

2. А. Я пытаюсь найти компромиссное решение. В. Я пытаюсь учесть все интересы: свои и оппонента.

3. А. Обычно я твердо стою на своем. В. Иногда я могу утешать других и пытаться сохранить с ними отношения.

4. А. Я пытаюсь найти компромиссное решение. В. Иногда я жертвую собственными интересами ради интересов противоположной стороны.

5. А. При выработке решения ищу помощи со стороны других. В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.

6. А. Я пытаюсь не создавать себе репутацию неприятного человека. В. Я пытаюсь навязать другим свою позицию.

7. А. Я пытаюсь отложить решение вопроса, чтобы иметь время тщательно его обдумать. В. Я жертвую одними выгодами, чтобы получить взамен другие.

8. А. Обычно я твердо настаиваю на своем. В. Я пытаюсь сразу же открыто обсудить все интересы и спорные вопросы.

9. А. Я чувствую, что различия в позициях не всегда стоят того, чтобы о них беспокоиться. В. Я прилагаю некоторые усилия, чтобы повернуть дело на свой лад.

10. А. Я твердо настаиваю на своем. В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. А. Я пытаюсь сразу же открыто обсудить все интересы и спорные вопросы. В. Иногда я могу утешать других и пытаться сохранить с ними отношения.

12. А. Иногда я избегаю занимать позицию, ведущую к конфронтации. В. Я готовое в чем уступить оппоненту, если он тоже мне уступит.

13. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам». В. Я настаиваю на принятии моих условий.

14. А. Я излагаю оппоненту мои соображения и интересуюсь его идеями. В. Я пытаюсь продемонстрировать оппоненту логичность и выгоду принятия моих условий.

15. А. Иногда я могу утешать других и пытаться сохранить с ними отношения. В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.

16. А. Я стараюсь щадить чувства других. В. Я пытаюсь убедить оппонента в выгодности принятия моих условий.

17. А. Обычно я твердо настаиваю на своем. В. Я пытаюсь сделать все возможное, чтобы избежать ненужного обострения в отношениях.

18. А. Я позволяю оппоненту придерживаться своего мнения, если ему от этого лучше. В. Я согласен кое в чем уступить оппоненту, если он тоже кое в чем мне уступит.

19. А. Я пытаюсь сразу же, открыто, обсудить все интересы и спорные вопросы. В. Я пытаюсь отложить принятие решения, чтобы иметь время тщательно его обдумать.

20. А. Я пытаюсь сразу же обсудить противоречия. В. Я пытаюсь найти справедливое сочетание из выгод и уступок для каждого из нас.

21. А. При подготовке к переговорам я стараюсь учитывать интересы оппонента. В. Я больше склонен к непосредственному и открытому обсуждению проблемы.

22. А. Я стараюсь найти позицию, находящуюся между позицией оппонента и моей. В. Я настаиваю на своих интересах.

23. А. Очень часто я стараюсь удовлетворить все интересы, свои и оппонента. В. Иногда я предоставляю право решать проблему другим.

24. А. Я стараюсь пойти навстречу оппоненту, если его условия слишком для него много значат. В. Я пытаюсь склонить оппонента к компромиссу.

25. А. Я пытаюсь продемонстрировать оппоненту логичность и выгоду принятия моих условий. В. При подготовке к переговорам я пытаюсь учитывать интересы оппонента.

26. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам». В. Я почти всегда пытаюсь удовлетворить все пожелания, как свои, так и оппонента.

27. А. Иногда я избегаю занимать позицию, ведущую к конфронтации. В. Я позволяю оппоненту придерживаться своего мнения, если ему от этого лучше.

28. А. Обычно я твердо стою на своем. В. При выработке решения я постоянно ищу помощи со стороны других.

29. А. Я предлагаю вариант «ни вам, ни нам». В. Я чувствую, что различия в позициях не всегда стоят того, чтобы о них беспокоиться.

30. А. Я стараюсь щадить чувства других. В. Я всегда стараюсь найти решение проблемы совместно с оппонентом.

Подсчет баллов

Бланк ответов

Таблица 1 обведите буквы, которые вы выбрали, отвечая на соответствующие вопросы.

Стиль поведения <u>№</u>	Конфронтация (давление)	Сотрудничество (разрешение проблемы)	Компромисс (дели пополам)	Уклонение (уход)	Приспособление (сглаживание)
1.				a	b
2.		b	a		
3.	a				b
4.			a		b
5.		a		b	
6.	b			a	
7.			b	a	
8.	a	b			
9.	b			a	
10.	a		b		
11.		b			a
12.			b	a	
13.	b		a		
14.	b	a			
15.				b	a

16.					a
17.				B	
18.			B		a
19.		a		B	
20.		a	B		
21.		B			a
22.	B		a		
23.		a		B	
24.			B		a
25.	a				B
26.		B	a		
27.				a	B
28.	a	B			
29.			a	B	
30.		B			a
Итого обведенных букв					