

Объединение «Детская журналистика»

**Дополнительная образовательная (общеразвивающая) программа «Детская журналистика»
(второй год обучения)**

Занятие № 51 «Методы разрешения конфликтов. Коммуникативные тренинги».

Педагог дополнительного образования
Л.Б. Осадская

Цель:

- Знакомство с понятием, конфликта, его составляющими, методами разрешения.

Оборудование и материалы, используемые на занятии:

- проектор,
- экран,
- ноутбук,
- аудиоаппаратура,
- канцтовары,
- тетради,
- доска.

Методы и приемы:

I. Методы организации и осуществления деятельности.

1. Аспект восприятия и передачи информации:

- словесные: беседа, рассказ,
- наглядные: демонстрация, иллюстрация,
- практические: упражнения, игры.

2. Аспект мышления:

- репродуктивные (воспроизведение): действия по образцу.

3. Аспект управления:

- работа под руководством педагога.
- самостоятельная работа: творческая работа.

II. Методы стимулирования и мотивации деятельности:

- интереса к учению: творческие задания, загадки, отрывки из художественной литературы,
- долга и ответственности: единые требования и контроль над их выполнением, поощрение и порицание, разъяснение общественной и личной значимости знаний, умений и навыков.

III. Методы контроля и самоконтроля:

- устного: фронтальный и индивидуальный опрос, наблюдение за ребятами;
- практического: проверка умений и навыков.

IV. Методы разностороннего воздействия на сознание, чувства и волю:

- метод личного примера,
- убеждения: инструктаж.

V. Методы регулирования и стимулирования поведения и деятельности:

- поощрение, замечание, наказание, создание ситуации успеха и доверия, поддержка положительных проявлений.

Ход занятия.

I. Организационный момент.

Дети заходят на занятие и рассаживаются за столы по своим местам.

Педагог: Здравствуйте, друзья. Сегодня на занятии мы познакомимся с методами разрешения конфликтов, а также, с понятием «коммуникативные тренинги».

II. Основная часть.

1. Введение в тему.

Педагог: Сегодня мы занимаемся конфликтами. Сейчас я предлагаю встать тем, кто ни разу в жизни не был в конфликте, кто не знает и не представляет себе, что такое конфликт.

Никто из учащихся не встал.

Работа с доской.

Педагог: Пусть каждый скажет, с чем у него ассоциируется слово «конфликт»? Какой образ подскажет ваше воображение? Какие мысли, чувства, ощущения возникают при этом? На что «похож» конфликт?

Учащиеся отвечают.

Педагог на доске записывает «Конфликт – это...», с разных сторон доски положительные и отрицательные формулировки.

Анализ записанного. Вывод делает группа.

2. Представление и обсуждение теоретического материала.

Педагог: Теория: Конфликт имеет структуру, сферу, динамику. Структура конфликта складывается из внешней и внутренней позиции участников, их взаимодействий и объекта конфликта. Внутренняя позиция участника конфликта – цели, интересы, мотивы; Внешняя позиция участника конфликта – речевое поведение, мнение, точка зрения, пожелание. Сфера конфликта – деловая и личностная. Динамика конфликта складывается из 3 стадий:

1. нарастание
2. реализация
3. затухание

Давайте рассмотрим пример: в классе есть ученик, который ведет себя вызывающе, грубит, выглядит (по вашему мнению) ужасно: длинные волосы, порванные джинсы, майка. Вы делаете ему замечание, требуя изменить поведение и внешний вид. В ответ ученик ведет себя еще хуже – он бунтует и на следующий день приходит одетым вызывающе, да и поведение безобразное. Знакомо вам?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Делая замечание, вы ориентировались только на поведение и внешний вид подростка. Это внешняя позиция участника. А как же внутренняя? Где она? А ее-то вы и не учли. Конфликтные отношения с подростком изменяться в лучшую сторону, если вы будете ориентироваться не на его поведение, а на внутреннюю позицию, то есть сможете понять его цели, интересы, мотивы. В данном случае это стремление быть взрослым, выделиться, утвердить свое «я».

Что является объектом конфликта в данной ситуации?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Ученик и педагог имеют разные объекты: для учителя объект – дисциплина в школе и классе, для подростка – стремление к самоутверждению. Сфера конфликта – деловая ситуация. Решение конфликта можно начать с объединения объектов: решая задачу поддержания дисциплины, учитель поручает подростку дело, в котором он может добиться успеха, удовлетворить свою потребность в самоутверждении. При этом есть одно важное правило: нельзя допускать, чтобы конфликт из деловой сферы переходил в личностную. Мы часто говорим: «Ты – грубый и невоспитанный! По математике у тебя – одни двойки. Лентяй! Не можешь заставить себя приготовить домашнее задание! А еще и разговариваешь, когда надо сидеть и слушать хотя бы на уроке!»

Сможем ли мы в данном случае решить конфликт?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Мы перешли из деловой ситуации в личностную. Как вы считаете, как можно было бы сказать педагогу?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Да, все верно. Или, например, давай вместе подумаем, почему у тебя проблемы с математикой. Тебе неинтересно или ты что-то не понял?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Успешно блокировать конфликт можно на стадии его возникновения. Один из самых эффективных способов блокировки конфликта – переводение его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельностную. «Отрицательная энергия» израсходуется в деятельности и не выплеснется во взаимоотношениях. Какие вы можете привести примеры?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Если конфликт разгорелся – стадия реализации. Когда силы и энергия исчерпаны, наступает стадия затухания. Разрядка напряжения произошла и участники конфликта «выплеснули» свои эмоции. Тогда на этой стадии эффективна воспитательная коррекция: беседы, выяснение причин конфликта.

3. Работа в группах.

Педагог: Ситуация: в одной из школ в классе вспыхнули «мальчишечьи бои». Каждый день после уроков ребята собирались во дворе школы и на глазах у зрителей начинали драться. Из школы дети возвращались с синяками, в изодранной одежде. Родители жаловались в школу. Проблема обсуждалась на классных часах, родительских собраниях, применялись различные способы наказания. Но драки продолжались. Как вы думаете почему? В чем причина? Как педагог мог бы разрешить конфликт?

Учащиеся отвечают.

Педагог: Предложите пути решения этого конфликта.

Учащиеся отвечают.

Педагог: Учитель должен быть посредником между конфликтующими сторонами. Посредник сближает участников, облегчает улаживание конфликта, он – лицо нейтральное.

III. Заключение.

Педагог: Ну что же, ребята наше занятие подходит к концу. Давайте-ка вспомним ещё раз, что такое «Конфликт»?

Ответы учащихся.

Педагог: А какие пути решения мы сегодня изучили?

Ответы учащихся.

IV. Ритуал прощания.