

взаимопомощь

взаимоуважение

коллективизм



# КАК РЕШАТЬ КОНФЛИКТЫ И СПРАВЛЯТЬСЯ С ТРУДНОСТЯМИ?

КО ДНЮ ПСИХОЛОГА



# **СЦЕНАРИЙ**

## **занятия «РАЗГОВОРЫ О ВАЖНОМ»**

### **для обучающихся по программам**

### **среднего профессионального образования**

#### **Занятие 11**

#### **Как решать конфликты и справляться с трудностями?**

#### **Ко Дню психолога**

**Дата проведения:** 17 ноября.

**Цели занятия:** расширение представлений обучающихся о причинах возникновения конфликтов и возможностях их конструктивного разрешения; стимулирование мотивации к выстраиванию позитивных, основанных на взаимопонимании взаимоотношений с людьми; развитие у обучающихся способности к преодолению трудностей, навыков анализа, саморегуляции и ассертивности; информирование о современных возможностях получения профессиональной психологической помощи в трудных жизненных ситуациях.

**Формирующиеся ценности:** взаимопомощь, взаимоуважение, коллективизм.

#### **Основные смыслы**

- Конфликты и трудности — естественные элементы развития общества и человеческих взаимоотношений.
- Понимание причины конфликта — это ключ к его разрешению.
- Взаимопонимание и готовность идти навстречу являются важными условиями конструктивного разрешения конфликтов.
- Взрослея, человек учится не бояться трудностей и преодолевать их.

- В сложных жизненных ситуациях можно и нужно обращаться за помощью к близким людям и профессионалам-психологам.

**Продолжительность занятия:** 30 минут.

**Рекомендуемая форма занятия:** эвристическая беседа. Занятие включает просмотр видеоматериалов и выполнение практического и интерактивного заданий.

### **Комплект материалов:**

- сценарий;
- методические рекомендации;
- видеоматериалы;
- практическое задание;
- интерактивное задание;
- дополнительные материалы;
- презентация.

### **Этапы занятия**

**Мотивационно-целевой этап:** беседа.

**Основной этап:** беседа, просмотр видеоролика, выполнение практического задания.

**Заключительный этап:** беседа.

### **Мотивационно-целевой этап**

*Педагог организует **просмотр видеоролика-анонса со Станиславом Соломатиним.***

**Педагог:** В течение жизни мы активно взаимодействуем с другими людьми (*презентация к занятию, слайд 1*). Каждый из нас имеет свой характер, интересы, взгляды на жизнь и общество. Столкновение взглядов приводит к недопониманию и конфликтам.

Но если рассматривать конфликты как путь к взаимопониманию, то можно увидеть скрытый в них потенциал (*презентация к занятию, слайд 2*). Возможность не просто отстоять свою правоту, а услышать другого. Понять то, что раньше было недоступно. Стать сильнее, мудрее, гибче.

### *Вопросы для обсуждения:*

- Может ли конфликт быть полезным? Что значит «конструктивный конфликт»?
- В чем разница между простой ссорой и настоящим конфликтом? Когда разногласия становятся возможностью для роста, а когда — разрушением?

### *Ответы обучающихся.*

**Педагог:** Сегодня мы обсудим, как говорить так, чтобы слышали, и слышать то, что по-настоящему важно.

## **Основной этап**

**Педагог:** Конфликт — это сложное явление с определенной структурой и характерными чертами (*презентация к занятию, слайд 3*). В основе любого конфликта лежит столкновение противоположных мотивов или суждений — ситуация, когда у людей оказываются принципиально разные цели, взгляды или ценности, несовместимые без прямого противостояния.

Второй обязательный признак настоящего конфликта — противоборство, то есть активные действия участников, направленные друг против друга. Именно в этой борьбе стороны причиняют друг другу ущерб — моральный, психологический, материальный или даже физический.

### *Вопросы для обсуждения:*

- Как бы вы сформулировали, что такое конфликт?  
(Конфликт — это столкновение, противоборство сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу ее интересам)
- По каким признакам мы можем понять, что ситуация является именно конфликтной?
- Какие уроки можно извлечь из конфликта?

### *Ответы обучающихся.*

Педагог организует просмотр **видеоролика-интервью с Константином Хабенским**.

**Педагог:** Давайте разберемся, какие бывают конфликты (презентация к занятию, слайд 4). Самый первый — тот, что происходит внутри нас. Когда нужно выбрать между «хочу» и «надо», между разными желаниями. Это внутриличностный конфликт. Когда мы сталкиваемся с кем-то — с другом, преподавателем, родителями — это межличностный конфликт. А как называется конфликт между несколькими группами людей?

### *Вопросы для обсуждения:*

- Какие конфликты, на ваш взгляд, наиболее глубокие и сложные? Почему?
- Что такое компромисс?
- Согласны ли вы, что компромисс является наиболее конструктивным способом разрешения конфликта?

### *Ответы обучающихся.*

**Педагог:** Во время конфликтной ситуации мы часто подвержены сильным эмоциям, с которыми трудно справиться. Когда человек самостоятельно не справляется с сильными эмоциями при конфликте или не в состоянии разобраться с внутренними противоречиями, он может обратиться за профессиональной помощью к специалисту-психологу.

*Вопросы для обсуждения:*

- Почему психология — одна из самых важных наук о человеке?
- Почему психологию обязательно изучают будущие педагоги, медики, юристы, социальные работники и многие другие специалисты?
- В чем, на ваш взгляд, заключается работа психолога? Как психологи помогают людям?
- Какие психологические знания могут быть полезны любому человеку?

*Ответы обучающихся.*

**Педагог:** В частности, психологи предлагают техники, помогающие в конфликтной ситуации успокоиться и начать мыслить рационально. Давайте посмотрим видеоролик и узнаем о приемах, которые рекомендуют специалисты.

*Педагог организует просмотр и обсуждение **видеоролика «Управляй своими эмоциями».***

*Вопросы для обсуждения:*

- Считаете ли вы, что стремление к компромиссу свидетельствует о слабости характера или, напротив, подчеркивает зрелость и мудрость человека?

- Что дает компромисс при разрешении конфликта?
- Почему иногда важно взять паузу и подойти к решению конфликта чуть позже?

*Ответы обучающихся.*

**Педагог:** Как различны виды конфликта, так и многообразны стратегии поведения в нем. Чтобы конструктивно преодолевать конфликты, важно уметь выбрать вариант, который в наибольшей степени соответствует данной ситуации.

Например, в рабочем коллективе конфликты могут возникать по разным причинам: от столкновения личных амбиций и различий в стиле работы до конфликтов из-за ресурсов, нечеткого распределения обязанностей или расхождения в целях.

Существует пять основных способов поведения в конфликтной ситуации.

*Педагог организует **выполнение интерактивного задания «Стратегии выхода из конфликта».***

*Вопросы для обсуждения:*

- Каковы реальные последствия разных стратегий поведения в конфликте для рабочего процесса и атмосферы в команде?
- Как отличить поверхностную причину конфликта (например, спор из-за отчета) от глубинной (борьба за влияние или ресурсы)? Почему в рабочих коллективах важно выявлять истинные причины разногласий?
- Можно ли считать умение управлять конфликтами профессиональной компетенцией и как оно влияет на карьерный рост?

### Ответы обучающихся.

Педагог организует **выполнение практического задания: составление плана «Семь шагов сотрудничества»**. Предложить выход из конфликтной ситуации на примере кейса: в крупной IT-компании старший программист Иван настаивает на использовании проверенной, но более старой технологии для нового проекта, аргументируя это ее надежностью и предсказуемостью. Ведущий разработчик Егор предлагает применить новый, более современный метод, который позволит ускорить разработку и даст конкурентное преимущество.

Спор двух лидеров мнений разделил весь отдел на два лагеря. Сторонники Ивана (в основном опытные сотрудники) обвиняют оппонентов в легкомысленности и рисках. Сторонники Егора (молодые специалисты) называют оппонентов консерваторами, тормозящими прогресс. Конфликт перерос из профессиональной дискуссии в острое межгрупповое противостояние, мешающее работе над проектом.

По результатам ответов на вопросы педагога обучающиеся составляют алгоритм выхода из конфликта (презентация к занятию, слайд 5).

### Вопросы для обсуждения:

- Как в данном случае предотвратить переход от личного спора между двумя людьми к групповому противостоянию?
- Возможно ли достижение компромисса при межгрупповом конфликте? При каких условиях?
- Как сохранять профессионализм в остром споре?
- Как действительно услышать аргументы оппонента?
- Что помогает понять истинные мотивы сторон?
- Как найти общую цель в конфликте?

## *Ответы обучающихся.*

**Педагог:** Чтобы уметь вести конструктивный диалог и владеть своими эмоциями, можно применять различные техники. Давайте еще раз вспомним полезные техники из видеоролика.

1. Попробуем дышать во время обиды: вдыхаем на 4 счета, а затем выдыхаем.

2. А теперь попробуем говорить о своих чувствах правильно. Когда мы ссоримся, то будем говорить не «ты виноват», а «я расстроен, мне обидно».

## **Заключительный этап**

**Педагог:** Каждый из нас, независимо от возраста, периодически сталкивается с непростыми ситуациями: проблемами в учебе или на работе, непониманием со стороны окружающих, чувством одиночества или тревожностью (*презентация к занятию, слайд 6*).

Чем старше становится человек, тем успешнее он справляется со своими негативными эмоциями и с трудностями. Умение найти общий язык с другими людьми и сделать так, чтобы конфликты не мешали жить и работать, — признак взрослой личности.

### *Вопросы для обсуждения:*

- Почему способность находить компромисс и конструктивное разрешение конфликтов является признаком зрелости?
- Почему люди склонны остро реагировать на конфликты? Является ли такая реакция положительной или отрицательной чертой?
- Почему важно анализировать свои эмоции?

- Всегда ли человек может в одиночку справиться со своими эмоциями?
- К кому обратиться за помощью, если самостоятельно решить конфликт или справиться с эмоциями не удастся?

*Ответы обучающихся.*

**Педагог:** В первую очередь всегда поддержат семья, друзья, педагоги и наставники, которым вы доверяете. Но помните, если конфликт решить не получилось, всегда можно обратиться к профессионалам — психологам, которые помогут справиться с сильными переживаниями и волнением.

Не думайте, что проблема может быть несерьезной и не стоит внимания. Телефон доверия создан именно для вас. Иногда получить помощь и сгладить конфликт, выйти из сложной ситуации с наименьшими потерями нужно каждому человеку, даже самому сильному и самостоятельному.

## Постразговор

### Что почитать

- Яковлев Ю. «Рассказы и повести» (рассказ «Разбуженный соловьями»)
- Стрельникова К. «Тропы Аиды»

### Что посмотреть

- Короткометражный фильм «Движения Первых» «День психолога»
- Короткометражный фильм «Ловец»:  
<https://zeroplus.tv/film/lovets>
- Фильм «Надо мною солнце не садится», 2019



- Фильм «Нормальный только я», 2021

### **Проектная и внеурочная деятельность, внеклассные мероприятия**

- Проект «Плейлист решений». Создаем музыкальные подборки для разных эмоциональных состояний. Необходимо подготовить тематические плейлисты («Когда нужна пауза», «Для сложного разговора», «После трудного дня») с обоснованием выбора треков и их психологического воздействия.
- Проект «Кинолаборатория “Неудобные диалоги”». Создаем и разбираем сцены конфликтов из известных фильмов. Участники выбирают конфликтные кинематографические сцены, анализируют ошибки героев и предлагают альтернативные сценарии развития диалога.
- Проект по профессиональному трудовому ориентированию «Шаг в профессию»: <https://подростковыецентры.рф/shagvprof>