

**«Духовно-нравственное воспитание и развитие
студентов профессиональной образовательной организации
как основа формирования
профессиональной личности специалиста»**

Автор опыта:

преподаватель дисциплин профессионального
цикла
Усова Светлана Ивановна

Белгород 2018

СОДЕРЖАНИЕ

I. Информация об опыте	3
1.1. Условия возникновения, становления опыта	3
1.2. Актуальность опыта	4
1.3. Ведущая педагогическая идея опыта	6
1.4. Длительность работы над опытом	6
1.5. Диапазон опыта	7
1.6. Теоретическая база опыта	7
1.7. Новизна опыта	8
1.8. Характеристика условий, в которых возможно применение и распространение данного опыта	8
II. Технология опыта	9
2.1. Постановка целей и задач данной педагогической деятельности	9
2.2. Организация учебно-воспитательного процесса	9
III. Результативность опыта	20
Библиографический список	22
Приложения	25

I. Информация об опыте

**Знание без воспитания –
меч в руках сумасшедшего
И.А. Ильин**

1.1. Условия возникновения, становления опыта

Современная образовательная политика государства, определенная концепцией модернизации российского образования, отмечает необходимость повышения воспитательной роли образовательного процесса.

В настоящее время приоритет в образовании отдается воспитанию, которое должно стать органичной составляющей педагогической деятельности, интегрированной в общий процесс обучения и развития [1, с. 5].

В соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования по различным специальностям профессиональная подготовка студентов в системе среднего профессионального образования осуществляется с акцентом на формирование в равной степени общих и профессиональных компетенций в рамках учебного процесса.

Результатом обучения по специальности является освоения программ различных дисциплин и профессиональных модулей, овладение обучающимися видами профессиональной деятельности, в том числе профессиональными и общими компетенциями. К общим компетенциям в соответствии с ФГОС СПО относятся:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
- ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
- ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать

повышение квалификации

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

В процессе формирования и развития общей и профессиональной компетентности должна участвовать вся образовательная система учебного заведения, в том числе и воспитательная работа. Учебный процесс и внеаудиторная воспитательная работа должны взаимодополнять и усиливать друг друга, решая единую методическую задачу – подготовку компетентного специалиста. Таким образом, внеаудиторную воспитательную работу в профессиональной образовательной организации можно рассматривать как средство формирования профессиональной личности специалиста.

Однако следует отметить, что в отличие от учебной деятельности, воспитательная работа как средство развития профессиональной и личностной компетентности студентов изучена недостаточно.

Основным условием формирования профессиональной компетентности студентов является их участие в учебно-профессиональной деятельности. Организация деятельности вне учебного процесса – это дополнительная возможность совершенствования практической профессиональной подготовки будущих специалистов.

Целью воспитательной работы в учреждении среднего профессионального образования является «воспитание нравственной, гармонически развитой и духовно богатой личности, обладающей базовой социальной культурой, высокой гражданской ответственностью и чувством патриотизма. Это воплощается и в модели специалиста, ориентированной, помимо профессиональной компетенции и профессиональной культуры, на воспитание таких социально востребованных качеств, как гражданская ответственность и самодисциплина, толерантность и владение навыками межличностного общения, креативность и предприимчивость, способность к саморазвитию и анализу» [26].

1.2. Актуальность опыта

Ни в одну область педагогической науки и практики за последнее десятилетие не внесено столько путаницы, сколько в воспитание.

В обстановке современного кризиса общества происходит пересмотр, а порой и деформация ключевых понятий педагогики. Популярным стало нынче утверждение, что все воспитательные проблемы можно решить на учебном занятии, в учебном кабинете, в четырех стенах. Началось массовое «заурочивание» воспитательной деятельности. Все меньше остается преподавателей, которые понимают, что при всей общности обучения и воспитания каждый из этих процессов имеет самостоятельное значение, ибо развивается по своим законам и имеет свою специфику. На этом неблагоприятном фоне происходит депрофессионализация воспитателей, а самовоспитание упрощается до примитива. Обидно, что это про-

исходит во время невероятного усложнения воспитательных проблем во всем мире [24, с. 162].

Есть в наше время опасность свести образовательный процесс к обучению профессии, минуя воспитание. А поэтому не всегда уделяется серьезное внимание личности студента, его душе, характеру, духовности. Следует ясно представлять, насколько вредно обучать глубоким знаниям экономики людей малоразвитых духовно, имеющих жесткие сердца [25, с. 170]. Поэтому одной из самых главных задач процессов обучения и воспитания, формирования профессиональной личности специалиста является воспитание и духовно-нравственное развитие будущих выпускников среднего профессионального учебного заведения. Автор считает, что важнейшим компонентом овладения специальностью является становление нравственной и духовной, свободной и творческой личности студента ОГАПОУ «Белгородский строительный колледж».

Таким образом, **актуальность** педагогического опыта определяется:

- 1) повышением требований к уровню профессиональной практической подготовки и личностным качествам выпускников со стороны работодателей;
- 2) недостаточным развитием практических навыков и профессиональной мотивации выпускников до требуемого уровня только в учебном процессе;
- 3) недостаточным теоретическим обоснованием и разработанностью педагогических условий и технологии формирования профессиональной и личностной компетентности студентов во внеаудиторной деятельности.

В ходе работы над темой были выявлены **противоречия** между:

– общим направлением реформ в среднем профессиональном образовании на внедрение компетентного подхода

и

– недостаточным уровнем теоретической и методической разработанности построения с позиций компетентного подхода внеаудиторной воспитательной работы в колледже [27].

Противоречия, существующие между традиционно сложившейся в профессиональной образовательной организации системой обучения и необходимостью изменять содержание и методы обучения, определили выбор темы обобщения актуального педагогического опыта: «Духовно-нравственное развитие и воспитание студентов профессиональной образовательной организации как основа формирования профессиональной личности специалиста».

Предполагаемый результат главным образом сводится к тому, чтобы в результате образовательного процесса сформировался не только профессиональный специалист, но и интеллектуальный, грамотный, логически мыслящий и социально адаптированный гражданин, способный принимать самостоятельные решения в нестандартных условиях, не унижая и не уничтожая при этом национальное и культурное достояние общества.

1.3. Ведущая педагогическая идея опыта

Ведущая педагогическая идея опыта – это формирование профессиональной и личностной компетентности будущего специалиста в среднем профессиональном образовании посредством правильно организованной воспитательной работы.

Обучение и воспитание современного специалиста – двуединая задача педагогического процесса. Выдающийся русский педагог К.Д. Ушинский подчеркивал, что образование для человека и общества имеет бесспорную ценность лишь тогда, когда оно соединено с воспитанием и указывает на высокие, достойные человека цели жизни: «К чему учить историю, словесность, все множество наук, если это ученье не заставит нас полюбить идею и истину больше, чем деньги, карты и вино, и ставить духовные наслаждения выше телесных, духовные достоинства выше случайных преимуществ?» [4].

Отсюда вытекает необходимость повышения статуса воспитательной работы во всей системе профессионального образования, глубокое осознание каждым преподавателем того, что от его усилий зависит, чтобы из стен учебного заведения выходил не просто специалист – профессионал, а социально-активная личность, которой присущи высокие гражданские и духовно-нравственные качества. Ведь не только профессиональная компетентность, но и уровень нравственности, ценностные ориентиры, духовное и физическое здоровье выпускников колледжа будут сказываться на обществе в целом. А это выводит проблему воспитания студенческой молодежи в ранг общезначимой, общенациональной [17, с. 112-113].

1.4. Длительность работы над опытом

Длительность работы над опытом в контексте заявленной формулировки темы охватывает период работы в группе студентов, поступивших в колледж на базе 9 и 11 классов общеобразовательной школы с 2014 года, когда было обнаружено противоречие между желаемым состоянием процесса воспитания и существующим уровнем, и до момента выявления результативности.

Работа над опытом была разделена на несколько этапов:

1 этап - начальный (констатирующий)- сентябрь 2014 года - октябрь 2014 года;

2 этап - основной (формирующий) – декабрь 2014 года - апрель 2017 года;

3 этап - заключительный (диагностический)- апрель 2017 года – январь 2018 года.

Начальный (констатирующий) период предполагал обнаружение проблем, подбор диагностического материала и выявления уровня сформированности познавательной активности и воспитанности у обучающихся.

На формирующем этапе была проведена работа по формированию в ходе воспитательной деятельности профессиональных и личностных компетенций будущих специалистов.

Диагностика на заключительном этапе доказала успешность актуального педагогического опыта для решения обозначенной проблемы.

1.5. Диапазон опыта

Диапазон опыта широк и вариативно разнообразен. Данный подход в формировании профессиональной личности специалистов на основе воспитания и духовно-нравственного развития будущих выпускников профессиональной образовательной организации применим как на отдельно взятом учебном занятии, так и уместен и эффективен во внеаудиторной воспитательной работе. Кроме того, отдельные положения опыта с успехом можно использовать преподавателям высших и средних учебных заведений с учетом возрастных особенностей студентов. Представленный опыт охватывает единую систему «учебное занятие – внеклассная работа».

1.6. Теоретическая база опыта

Теоретическую основу актуального педагогического опыта определили труды ряда организаторов учебно-воспитательного процесса, педагогов-практиков, аспирантов и соискателей профессиональных образовательных организаций ВО и СПО, которые раскрывают теоретические и практические основы воспитания и духовно-нравственного развития будущих выпускников учебных заведений, а также роль личности преподавателя в профессиональном становлении специалиста и его влияние на морально-нравственные основы студента.

Автору опыта близки мысли Котляровой Е.Н., Деминой М.Н., Мележик В.И., Тергуновой С.В. относительно трудностей студентов в общении с преподавателями, однокурсниками, причин низкой успеваемости, бездуховности, которой поражена сегодня значительная часть молодежи, а также влияния духовности на становление профессиональной личности специалиста.

В своей работе автор опирается на мысли Э.Н. Клепикова, Н.В. Ткачевой, И.В. Мандриковой, С.В. Москаленко, С.А. Остриковой и других, которые считают, что личность студента воспитывается личностью преподавателя, который является ключевой фигурой в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста.

О взаимоотношениях студентов и кураторов групп описано в статьях Л.А.Чертовой, Н.М. Лягузиной, О.А. Матуца. Авторы подчеркивают, что важнейшим компонентом овладения специальностью считается становление нравственной и духовной, свободной и творческой личности студента, ведущая роль в котором отводится классному руководителю.

Основные положения личностно ориентированного подхода, положенного в основу воспитательного процесса, довольно глубоко освещены в работах И.А. Шальневой и Т.Т. Калюжной. По их мнению, личностно-ориентированный подход направлен на развитие и саморазвитие личности студента с учетом индивидуальных особенностей, интересов, способностей. Именно личностно-ориентированный подход предполагает признание студента активным субъектом процесса воспитания.

Особого внимания заслуживают теоретические и практические аспекты в работах П.И. Бабочкина, Б.Н. Боденко, Е.В. Бондаревской, И.М. Ильинского, Н.А.

Морозовой, Б.А. Ручкина относительно организации воспитательного внеаудиторного процесса в профессиональной образовательной организации.

Главной практической и теоретической базой для формирования актуального педагогического опыта стала диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук Залюбовской Елены Геннадьевны «Внеаудиторная воспитательная работа в ВУЗе как средство формирования профессиональной и личностной компетентности специалиста-менеджера».

Более детально были изучены статьи Залюбовской Е.Г. «Внеаудиторная воспитательная работа в вузе как средство формирования профессиональной компетентности специалиста», «Модель профессионально-личностной компетенции специалиста – менеджера», «Условия и средства формирования и развития профессионально-личностных компетенций специалиста – менеджера в вузе», «Технология построения модели компетенций выпускника вуза», «Компетентностный подход и его роль в современном образовании».

1.7. Новизна опыта

Степень новизны опыта состоит в совершенствовании средств обучения, развития и воспитания обучающихся, использовании педагогических инноваций в образовательном процессе, творческом переосмыслении традиционных методов обучения с учётом педагогической дидактики, возрастных особенностей и психологии, индивидуально-творческих возможностей и мотивов обучающихся.

1.8. Характеристика условий, в которых возможно применение и распространение данного опыта

Доступность опыта проявляется в том, что он обладает необходимым педагогическим потенциалом и может быть использован преподавателями дисциплин профессионального цикла и классными руководителями профессиональных образовательных организаций.

Формирование профессиональной личности специалиста протекает как в процессе обучения, так и в духовно-нравственном воспитании и развитии студентов среднего профессионального учебного заведения.

II. Технология опыта


2.1. Постановка целей и задач данной педагогической деятельности


Воспитание в том и заключается,
что более взрослое поколение
передает свой опыт, свою страсть,
свои убеждения младшему поколению


А.С. Макаренко


Целью педагогической деятельности по данной технологии является формирование профессиональной личности специалиста на основе воспитания и духовно-нравственного развития будущих выпускников профессиональной образовательной организации.

Поставленная цель определила следующий круг задач воспитания и духовно-нравственного развития специалистов:

 способствовать формированию у студентов потребности руководствоваться принципами общечеловеческой морали, такими как гуманизм, милосердие, высокой духовности;

 стремиться воспитать навыки и привычки культурного высоконравственного поведения в обществе;

 содействовать формированию и развитию высоких гражданских качеств: чувства долга, ответственности перед обществом, чувства любви и дружбы, чувства патриотизма;

 способствовать воспитанию социально активной личности, умеющей управлять своей деятельностью, обладающей инициативностью и самостоятельностью.

В решении поставленных задач основная нагрузка ложится на преподавателей, весь педагогический коллектив, но в большей степени на классного руководителя. Именно они формируют у студентов высокие гражданские и духовно-нравственные качества, руководствуясь своим мировоззрением и убеждениями. Эти качества воспитываются на фоне положительного отношения студента к профессии педагога, к делу, которому служишь.

2.2. Организация учебно-воспитательного процесса

Одной из актуальных задач современного среднего профессионального образования является воспитание творческой личности, носителя лучших черт духовной культуры общества.

Сегодня можно констатировать, что большая часть молодежи по многим параметрам находится в кризисном состоянии. С одной стороны, молодежь более успешно, чем старшее поколение адаптируется к изменившимся социально-экономическим условиям, более мобильно входит в рыночные отношения, занимая тем самым прочные позиции. С другой стороны, не имея устоявшихся духовных

ценностей, молодежь более других социальных слоев населения ориентирована на «легкие деньги».

Между тем, ориентация общества на духовно-нравственные ценности является одним из показателей уровня развития этого общества. В настоящее время идет глубокий кризис духовного общества в целом, и еще в большей степени происходит нарастание бездуховности среди молодежи. В последнее время обществом часто обсуждаются проблемы, связанные с падением уровня культуры, разрушением нравственных ценностей. Эти негативные процессы отражаются и на состоянии общей духовной культуры.

Духовность общества является отражением особенностей его развития, происходящих в нем процессов в сфере экономики, политики и общественных отношений. Понятие «духовная культура» очень емкое, оно включает в себя менталитет народа (тот особый взгляд на мир, который присущ как нации в целом, так и отдельным ее представителям), историко-культурные основы развития нации, ее мировоззрение и мироощущение [14, с. 75].

Нравственность - неотъемлемая сторона личности, обеспечивающая добровольное соблюдение ею существующих норм, правил и принципов поведения. В педагогической среде принято под морально-нравственным воспитанием понимать целенаправленную деятельность по формированию личности гражданина, которое складывается из отношения к Родине, обществу, коллективу и отдельным людям, к самому себе, труду, учебе и результатам труда [13, с. 57].

Сегодня, в период коренных социально-экономических образований в нашей стране, дело воспитания молодого поколения приобретает особое, решающее для развития общества значение. При этом профессиональные образовательные организации остаются важнейшим звеном в системе воспитания.

Воспитание человека - многогранный процесс. Но определяющим остается - воспитание чувств, души и воспитание ума.

Человека воспитывает вся жизнь, и от обстоятельств многое зависит. Но еще больше зависит от человека, ценность личности как раз и состоит в том, что личность потому и личность, что утверждает нравственные начала независимо от условий, проявляет себя по-граждански в любой среде.

Воспитание подрастающего поколения - одно из самых сложных и ответственных дел. Мелочей в воспитательной работе не бывает [3, с. 95].

Обучение и воспитание современного специалиста – двуединая задача образовательного процесса, единый процесс, формирующий мировосприятие молодых людей. Личность преподавателя в определенном смысле является ключевой фигурой, ему принадлежит стратегическая роль в обучении, воспитании и развитии личности студента в ходе профессиональной подготовки.

Исходя из вышесказанного, коллективы профессиональных образовательных организаций прилагают немалые усилия для духовного, морально-нравственного и профессионального становления специалиста.

Главной задачей в организации и проведении любого учебного занятия и обеспечивающей его успех является достижение в полном объеме и в равной степени

образовательной, развивающей, воспитательной цели учебного занятия посредством интеграции современных педагогических и информационных технологий.

Проведенное открытое учебное занятие по дисциплине Теория бухгалтерского учета на тему «Инвентаризация» (Приложение 1) достигло целей, а также способствовало реализации методической темы колледжа. На учебном занятии были созданы условия для осознания и осмысления нового материала в соответствии с индивидуальными особенностями студентов средствами современных технологий: креативного и критического мышления, тестирования, интенсификации обучения на основе схемных и знаковых моделей учебного материала; для развития умений отбирать материал по теме, совершенствовать коммуникативные навыки обучающихся на основе применения профессиональной терминологии; для формирования активной жизненной позиции, чувства взаимовыручки и взаимоподдержки, качеств толерантности личности.

Объяснение нового материала осуществлялось с использованием ИКТ (мультимедийная презентация) и технологии опорных схем В.Ф. Шаталова. Технология Шаталова развивает воображение студентов, способствует развитию их творчества, кроме того, экономится время на уроке для записи монотонных лекций.

Практические занятия студентов являются составной частью учебно-воспитательного процесса, в результате которого студент получает навыки работы в качестве специалиста. Не следует противопоставлять теоретические знания практическим. Они обогащают, дополняют друг друга и не могут существовать отдельно.

Развитие навыков самостоятельной профессиональной деятельности также хорошо прослеживается, например, на учебной практике для получения практических профессиональных навыков по бухгалтерскому учету.

При выборе методов обучения следует отдавать предпочтение тем, которые активизируют учебно-познавательную деятельность будущих специалистов, что в свою очередь, обеспечивает развитие их умственной деятельности на последовательно усложняющихся методах активного обучения. Исключительно важную роль в достижении развивающей цели играет анализ конкретных ситуаций, максимально приближенных к реальным. Достигается это путем решения ситуационных задач. Студент, погружаясь в ситуацию, вынужден применять полученные знания и находить нужное решение, т.е. происходит обучение умению практического применения теоретических знаний, развитие способности самостоятельного творчества. При этом возникает возможность дачи задач различной сложности с учетом базисного уровня знаний и в конечном итоге формировать умения мыслить, анализировать, обобщать информацию.

Образование в информационно насыщенном обществе перестает быть средством усвоения готовых знаний. Поэтому в своей работе широко использую активные методы обучения, которые применяю как при изложении нового материала, так при закреплении и проведении практических занятий. Однако, материал, предлагаемый обучаемым, должен быть доступным для них, усвоение материала в процессе

обучения должно быть прочным и, наконец, любой вид обучения неразрывно должен быть связан с воспитанием.

Одним из эффективных методов подготовки квалифицированных кадров, получившим широкое распространение среди других форм обучения, являются научные студенческие конференции.

Научные конференции ориентированы на самостоятельную деятельность студентов, которую выполняют в течение определенного отрезка времени. В основе данной формы обучения лежит развитие познавательных навыков студентов, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления.

Проведение научной студенческой конференции под названием «Значение вкладов российских и зарубежных деятелей в становлении и развитии теории и практики бухгалтерского учета» (Приложение 2) имело своей целью содействие развитию интеллектуально-познавательных навыков студентов на основе приобретенных профессиональных знаний, а также содействие воспитанию интереса к будущей профессии и умения работать в коллективе.

Также проведение научной студенческой конференции является актуальной формой обучения, так как стимулирует творческую, научно-исследовательскую и проектную деятельность студентов; повышает уровень эрудиции; развивает интеллектуальное творчество студентов; выявляет одаренных и талантливых студентов.

Особенности активных методов обучения состоят в том, что в их основе заложено побуждение к практической и мыслительной деятельности, без которой нет движения вперед в овладении знаниями.

К числу активных методов обучения относится метод «Круглого стола», в основе которого лежит принцип коллективного обсуждения проблем, изучаемых в системе образования.

Заседание круглого стола на тему «Обсуждение Федерального Закона «О бухгалтерском учете» от 6.12.2011 года № 402-ФЗ» (Приложение 3) было направлено на развитие познавательной активности, творческой, научно-исследовательской деятельности студентов в области бухгалтерского учета, а также воспитание общей и коммуникативной культуры студентов.

Одной из важных задач профессионального образования является формирование у студентов умений, обеспечивающих готовность к будущей деятельности. Одним из важнейших условий активизации познавательной деятельности студентов, развития их самостоятельности, мышления, является игра. Игра - вид непродуктивной деятельности, мотив которой заключается не в ее результатах, а в самом процессе. Игра имеет важное значение в воспитании, обучении и развитии детей, школьников, студентов.

Игра - это уникальный феномен общечеловеческой культуры, её исток и вершина. Ни в одном из видов своей деятельности человек не демонстрирует такого самозабвения, обнажения своих интеллектуальных ресурсов, как в игре. Именно поэтому она взята на вооружение в системе профессиональной подготовки студентов, именно поэтому игра расширяет свои принципы, вторгаясь в ранее

непредсказуемые сферы человеческой жизни. Игра как феномен культуры обучает, воспитывает, развивает, социализирует, развлекает, даёт отдых, не внося в содержание досуга бесконечные сюжеты и темы жизни и деятельности человека, сохраняя при этом свою ценность.

Игровая педагогика считает игру ведущим методом воспитания и обучения и поэтому упор на игру - это важнейший путь включения студентов в учебную работу, способ обеспечения эмоционального отклика на воспитательные воздействия и нормальных условий жизнедеятельности.

Интеллектуально-развлекательная игра «Поле чудес» (Приложение 4) и интеллектуальная игра «Своя игра» (Приложение 5) проходили в рамках студенческих дней науки. Игры позволили активизировать познавательную активность студентов в области бухгалтерского учета, повысить уровень эрудиции в области бухгалтерского учета, стимулировали творческую деятельность обучающихся.

Сущность интеллектуально-развлекательной игры заключается в том, что студенты решают умственные задачи, предложенные им в занимательной игровой форме, сами находят решения, преодолевая при этом определённые трудности.

Кроме того, организатором игр «Поле чудес» и «Своя игра» является классный руководитель студентов, поэтому решение воспитательных задач сыграло доминирующую роль.

Игра была рассмотрена как средство воспитания, имеющая важное значение и для формирования дружного коллектива и для формирования самостоятельности, положительного отношения к труду, для исправления некоторых отклонений в поведении отдельных студентов и для многого другого. Все эти воспитывающие эффекты опираются как на свое основание, на то влияние, которое игра оказывает на психическое развитие, на становление личности.

Через игру и в игре постепенно готовится сознание студента к предстоящим изменениям условий жизни, отношений со сверстниками и с взрослыми. В игре формируются такие качества личности, необходимые будущему специалисту, как самостоятельность, инициативность, организованность, развиваются творческие способности, умение работать коллективно.

Игра интересовала как принцип поведения, а не как способ развлечься, позволила студенту быть свободным, раскованным, иметь власть над реальностью, распоряжаться собой, преодолевать ролевую зависимость, стремление превзойти себя. Игра способствует формированию у студентов такого целостного опыта, который пригодится им в будущей учебной и практической деятельности. Она позволяет установить более тесный контакт с одноклассниками, помогает лучше узнать друг друга, развивает коммуникабельность. Порой именно в игре человек проявляет себя с совершенно неожиданной стороны.

Подготовка к игре способствует развитию у студентов фантазии, выявлению способностей: они сочиняют стихи, придумывают рекламные паузы, пробуют себя в различных ролях.

При организации игры нужно помнить, что их главная цель – самостоятельная деятельность студентов по повторению старых знаний и добыванию новых.

Использование в профессиональной образовательной организации различных конференций, конкурсов позволяет выяснить, насколько хорошо студенты знают данную дисциплину, интересуются своей будущей профессией, насколько они грамотны, самостоятельны, ответственны. Главный педагогический смысл конкурсных программ заключается в том, что конкурсы являются мощным стимулом к развитию человека, к совершенствованию его навыков, позволяя сформировать адекватную самооценку, развить свои волевые качества, воспитать свой эстетический вкус, самоопределившись в мире увлечений и профессий и т. д.

Основная цель проведенного в рамках предметной недели Конкурса составления кроссвордов по бухгалтерскому учету – активизация познавательной активности в области бухгалтерского учета, повышение уровня эрудиции в области бухгалтерского учета, стимулирование творческой деятельности студентов, воспитание любви к выбранной профессии.

На углубление знаний студентов об особенностях будущей профессии, расширение знаний обучающихся об индивидуальных качествах людей, готовящихся стать бухгалтерами, развитие творческих способностей будущих специалистов, воспитание интереса к будущей профессии был направлен Конкурс эссе на тему «Бухгалтер – профессия или призвание?» (Приложение 6).

Таким образом, участие студентов в КВН, экскурсиях, конкурсах расширяет их культурный кругозор, приобщает к науке, искусству, воспитывает эстетический вкус, положительно влияет на внешнюю и внутреннюю культуру. Кроме того, проводимые в колледже профессиональные и молодежные встречи, Дни знаний, выпускные вечера способствуют установлению контактов между студентами, расширяют границы их общения, формируют положительный психологический климат в студенческой среде, помогают не только формировать познавательный интерес, нравственность, но воспитывают коллективизм, активность, психологическую комфортность.

В колледже при комиссии учетно-финансовых дисциплин работают кабинеты бухгалтерского учета и аудита и лаборатория учебной бухгалтерии, целями которых являются развитие творческих способностей студентов, привлечение к познавательной, научно-исследовательской работе,

При работе в кружках более полно раскрывается творческий потенциал личности, происходит ее раскрепощение, складываются доверительные отношения с преподавателями. Под руководством преподавателей кружковцы готовят наглядные пособия, раздаточный материал, бланки первичных документов и сводных учетных регистров, которыми оснащаются рабочие места при прохождении учебной практики и практических занятий. Занятия в кружках дают возможность студентам освоить необходимые учетные манипуляции, вселить уверенность в свои силы и знания, быстрее проходить адаптацию после окончания колледжа [11, с. 58].

Специалист высокой квалификации должен непрерывно пополнять и углублять свои знания, в связи, с чем является чрезвычайно важной задачей педагогического процесса развитие у студентов интереса к самостоятельной работе, которая является одной из важнейших составляющих учебного процесса, в которой

происходит формирование компетенций, устойчивого интереса к выбранной профессии, ясного представления себя и своих полномочий в будущей деятельности, без которых невозможна подготовка компетентного и мотивированного профессионала.

Наиболее высоким уровнем самостоятельной работы является научно-исследовательская работа. Научно-исследовательская работа студентов начинается на первом курсе с привлечения их на добровольной основе к самостоятельной подготовке небольших сообщений по тем или иным вопросам дисциплины (Конкурс эссе на тему «Бухгалтер – профессия или призвание?»).

Преподаватель должен оказывать максимальное воздействие на личность студента. Для этого ему необходимо обладать авторитарными способностями - способностями к волевому влиянию на людей, а в дальнейшем завоевать моральный, должностной или профессиональный авторитет, а также выглядеть в глазах студента личностью, способной оказывать на воспитанника положительное воздействие.

Куратор должен умело организовывать и вовлекать студентов в общественно полезную деятельность, организовывать различные встречи со специалистами-практиками, конкурсы и др. Эта работа развивает у студентов самостоятельность, активность, предприимчивость, формирует интерес к будущей профессии, вырабатывает профессиональные качества.

В истории развития российского образования институту классного руководства всегда отводилось важнейшее место, так как именно классному руководителю принадлежит ведущая роль в формировании и становлении личности студента, раскрытии самобытности, способностей и потенциальных возможностей, защите его интересов [16, с. 94].

В основу воспитательной работы положен личностно ориентированный подход, т.е. методологическая ориентация в педагогической деятельности, позволяющая посредством опоры на систему взаимосвязанных понятий, идей и способов действия обеспечивать и поддерживать процессы самопознания, самостроительства и сомореализации личности студента, развития его неповторимой индивидуальности. Именно личностно ориентированный подход предполагает признание студента активным субъектом процесса воспитания.

Личностно ориентированный подход направлен на формирование и развитие неповторимой доминанты, а это станет возможным только при наличии следующих направлений воспитания:

- ♦ выявление талантливых подростков и создание воспитательного процесса, обеспечивающего оптимальные условия для раскрытия и проявления их природных способностей;
- ♦ выявление природных задатков, предрасположенностей, наклонностей, которые в явном виде могут стать доминантой личности;
- ♦ работа со студентами, у которых не просматриваются доминирующие способности;
- ♦ формирование ведущего жизненного интереса путем вовлечения в различные виды деятельности.

Ведущая роль в реализации этих направлений принадлежит классным руководителям.

Куратор организует процесс воспитания студентов и конкретно каждого из них. Классному руководителю приходится проявлять самостоятельность и творчество при выборе форм и методов воспитательной деятельности, приходится учиться на собственном опыте и опыте других педагогов. Анализируя и обобщая явления и события повседневной жизни, классный руководитель может вовремя подметить в ней положительное и отрицательное, может предупредить возникновение у студентов нездоровых настроений и недостойных поступков [13, с. 86].

Важнейшим направлением в развитии духовности молодого поколения должно стать развитие и сохранение русской самобытности, русской цивилизации. Вот почему главенствующим направлением в формировании личности должны стать русская культура, русское образование и просвещение, доминантой обучения, воспитания и самовоспитания - национально-патриотическая идея [2, с. 21].

История и культура России - неисчерпаемый источник духовного развития, и подлинно русский человек призван освоить их. В них наше духовное богатство, наше величие, наша слава. Гоголь Н.В. утверждал: «Велико незнание России посреди России». Вот почему он призывал соотечественников изучать быт и нравы русского народа, подлинную реальность его жизни, полюбить Россию.

Стоит также согласиться со словами Е.С. Савченко: «Очень важно, чтобы и мы, ныне живущие, и те, кто придет нам на смену, помнили о своих истоках, о преемственности поколений, неразрывной связи времен; чтобы честное прочтение прошлого облагораживало, при соприкосновении с былым не покидала гордость за свою малую Родину». Отказ от национальной народной культуры ведет к деформации менталитета русской нации и, прежде всего, молодежи, формированию у нее негативных качеств: жестокости, бездуховности, насилия.

В нашей профессиональной образовательной организации приобщение к культуре, истории, традициям русского народа осуществляется путем изучения таких предметов, как культурология, история, история мировой религии. Однако большую роль в этом направлении играет внеклассная работа и роль классного руководителя [2, с. 21].

Одной из форм проведения досуга на Руси были посиделки. Собираясь вечерами молодежь, вела беседу о жизни, трудовых буднях, любовных переживаниях. По данному принципу было организовано Заседание литературной гостиной «Чай пить – долго жить» (Приложение 7).

Инициаторами экскурсии в историю возникновения чая как напитка и рассказ об искусстве и правилах чайной церемонии стали работники библиотеки колледжа.

Подготовка к проведению данного мероприятия осуществлялась с участием студентов группы, которые помогали в оформлении книжно- иллюстрированной выставки «Река золотая по имени Чай», а также украшении столов для представления китайской чайной церемонии, японской чайной церемонии, английской чайной церемонии, русского чаепития, тувинского чаепития.

Заседание литературной гостиной состояло из двух частей: теоретической и практической. В ходе теоретической части студенты группы рассказали своим

одногогруппникам о культуре чаепития в различных странах (Китае, России, Англии). Студенты были одеты в национальную одежду этих народов, что способствовало лучшему восприятию материала. В ходе практической части участники заседания литературной гостиной пили чай со сладостями, разговаривали, делились впечатлениями о проведенном мероприятии и высказали пожелание провести заседание литературной гостиной на тему «Пельмени».

Познакомиться с историей, обрядами в России студенты смогли в ходе проведенных классных часов, посвященных Масленице и Рождеству Христово, а также ежегодного общеколледжного мероприятия «Студенческая Пасха». Конкурсы, игры, угощения придают празднику живой интерес.

Цель таких мероприятий - вызвать интерес к истории и культуре русского народа, самобытности культуры родного края. При подготовке этих мероприятий студенты получали задания подобрать пословицы и поговорки, песни и прибаутки. Звучащие на таких мероприятиях песни, колядки, отрывки литературных произведений, исполняемые обряды, обращают взор молодых людей к истокам культуры. Порвав с духовными традициями, мы убиваем в себе человека, нравственную опору, творческие способности [2, с. 22].

Идея воспитания на основе духовности и православия ставилась на протяжении многих веков. Над этой проблемой работали такие философы и педагоги, как Аристотель, Сенека, Ж.Ж. Руссо, П.Д. Ушинский.

Проблема воспитания духовности у молодежи через православие достаточна, сложна и здесь не может быть однозначного решения. Церковь может выполнить свою духовно-нравственную функцию, если будет нести в учебные заведения не идею о вере Бога, а функцию культурологическую, связанную с историей культуры народа, его нравственных помыслах, нашедших свое воплощение не только в литературных источниках, но и в сподвижничестве, духовничестве, акциях милосердия и миротворчества.

Религия занимает важное место в жизни человека. Пребывание в храме оставляет в душах людей неизгладимое впечатление. На человека оказывает эмоциональное влияние все окружающее: архитектура, живопись, иконопись, церковное песнопение, люди, погруженные в молитвы. Находясь в храме, человек чувствует себя рядом с Богом, ведь храм – это дом Царства Божьего. Все это создает впечатление ухода в иной мир, более чистый и прекрасный, более доверчивый и открытый, чем окружающая действительность.

Цель религии состоит в том, чтобы научить человека жить в гармонии с природой, самим собой и другими людьми, не наносить обиду ближнему своему, помочь ему перенестись из мира жестокой реальности в мир добра и красоты религиозных обителей.

Прекрасным учителем, соблюдающим незыблемое познавательное правило: лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать, является экскурсия. Экскурсия для студентов – интеллектуальное удовольствие. Совершив экскурсию «Холковский Свято-Троицкий мужской монастырь» студенты поняли, что чистый и прекрасный мир Бога всегда рядом с нами, нужно только не бояться перешагнуть через порог

храма. Служители храма всегда рады его посетителям. В настоящее время любой православный может прийти в храм на богослужение.

Современная молодежь имеет достаточно скудные знания о зарождении православной религии, ее истории, церковных праздниках, жизни и деятельности святых, поэтому цель экскурсии в «Холковский Свято-Троицкий мужской монастырь» (Приложение 8) – рассказ о нравственно-этических основах православия; объяснение смысла обрядов и традиций Русской православной церкви, показ роли Русской православной церкви в истории России.

Студенты посетили все составляющие комплекса «Холковский Свято-Троицкий мужской монастырь»: Храм Донской иконы Божией Матери, Памятник великому князю киевскому Святославу Храброму, Владимирскую часовню, Надвратный Храм преподобных Антония и Феодосия Киево - Печерских в Свято - Троицком монастыре, Холковские пещеры, Свято-Троицкий храм. У всех остались незабываемые впечатления на всю жизнь об этом удивительном месте. О своих впечатлениях студентка Евдокимова Татьяна рассказала в статье «Поездка в Холкинский монастырь», опубликованный в районной газете «Заря».

Проведение такого мероприятия повышает интерес студентов к теме религии. Подготовка таких мероприятий развивает духовно-нравственное воспитание, нацеленное на приобщение человека к Высшему миру, на постепенное восстановление целостной структуры личности, самоопределение человека и совершенствование его.

Тематический классный час на тему «Празднование Казанской иконе Божией матери» (Приложение 9) был связан с историей России и Православной Церковью. Современная молодежь имеет достаточно скудные знания о церковных праздниках, истории их возникновения, и связанных с ними историческими памятниками.

Целями классного часа стало содействие воспитанию интереса к изучению истории своей страны, формирование ценностного отношения к церковному, историческому и культурному наследию, углубление знаний студентов об исторических событиях 1612 г., расширение знаний студентов об истории возникновения праздника.

По окончании классного часа студенты поняли, что чистый и прекрасный мир Бога всегда рядом с нами, нужно только не бояться перешагнуть через порог храма. Служители храма всегда рады его посетителям. В настоящее время любой православный может прийти в храм на богослужение.

Проведение классного часа расширяет кругозор студентов к данной теме. Подготовка таких мероприятий содействует духовно-нравственному воспитанию и развитию, нацеленным на приобщение человека к духовному миру, объясняет важность религиозных праздников в жизни каждого человека, способствует увеличению знаний о важных исторических событиях своей страны. Классный час достиг развивающей и воспитательной цели, классный руководитель и студенты привели интересные факты по данной теме.

В своей жизни человек очень часто сталкивается с конфликтными ситуациями, и от умения их решать порой зависит исход начатого дела, зачастую

судьба человека, да и просто его самочувствие. Жить и работать вместе - непросто, и этому нужно специально учиться.

Желанием понять природу конфликтов, научиться грамотно выходить из них и донести эти знания до аудитории, обусловлен выбор темы тематического классного часа на тему «Конфликт. Все «за» и «против»» (Приложение 10).

Классный час на тему «Конфликт. Все «за» и «против»» был направлен на достижение следующих целей:

- создать условия для ознакомления будущих специалистов с основами теории конфликта, способами предупреждения и разрешения социальных и психологических конфликтов в практической деятельности;
- способствовать формированию самостоятельных взглядов, умений анализировать и оценивать моральные, жизненные проблемы; развитию умений нравственного самопознания, самоанализа и самооценки; формированию и развитию навыков эффективного взаимодействия в конфликтной ситуации;
- содействовать расширению кругозора обучающихся;
- содействовать воспитанию моральных и волевых качеств обучающихся.

В ходе классного часа обсуждалась значимость данной темы, рассматривалась природа конфликта, определялись положительные и отрицательные стороны конфликта. Студенты овладели первичными умениями выхода из конфликтной ситуации с наименьшими потерями для себя и оппонента.

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что развитие личности и ее профессиональное становление происходит не только в учебном процессе, но и в процессе внеучебной работы. Привлечение студентов к организации и проведению внеклассных мероприятий, внеучебное техническое творчество, участие в работе творческих коллективов позволяет формировать и развивать у них качества не только профессионала, но и активную, деятельную личность.

В заключении хотелось бы отметить, что воспитательная работа - специфический вид воздействия на представителей подрастающего поколения, на становление личности специалиста. Итоги ее часто могут сказаться не сразу, а по прошествии определенного промежутка времени. В своей практической деятельности преподаватели обязаны стремиться к таким результатам, которые отражаются в известном изречении: «Учитель, повторись в учениках» [21, с. 128].

Эффективность же деятельности классного руководителя и его влияние на формирование личности студента определить трудно, однако в каждой профессиональной образовательной организации положительный результат проявляется у классных руководителей, которые обладают живым характером, любят и уважают своих студентов, обладают творческой индивидуальностью. Как верно сказал один философ: «Люди излучают то, что держат в мыслях и сердцах. Учитель, наделенный любовью к детям и благодарностью, неизбежно передает это окружающим. Но если он, напротив, угрюм, раздражителен, скуп на похвалу, пусть он не сомневается: личность его учеников будет такой же. Ибо, если вы во всем ищите зло и ждете его от учеников, будьте спокойны: вы его получите. Ожидая же и отыскивая добро, вы обретете его» [25, с. 172].

III. Результативность опыта

Позитивная динамика учебных достижений обучающихся за последние три года

Многоаспектная учебно-воспитательная работа позволила достичь определенных результатов:

- у большинства обучающихся сформировалась положительная мотивация изучения общепрофессиональных и специальных дисциплин;
- более эффективно происходит развитие интеллектуальных умений и навыков обучающихся, формируется умение творческого подхода к решению учебных задач, совершенствуется профессиональное развитие;
- обогащается культурный баланс, что позволяет обучающимся добиваться реальных успехов в учебе, различных конкурсах.

Качество знаний

Анализ результатов мониторинга обучающихся свидетельствуют в целом о положительной динамике качества знаний и умений: в 2016/2017 учебном году увеличился на 0,7 %. Автор считает, что повышение качества знаний обучающихся на учебных занятиях происходит в результате применения современных образовательных технологий обучения и воспитания.

Таблица 1-Успеваемость и качество знаний за два года

Учебный год	№ п/п	Группа	Дисциплина/МДК	Успеваемость, %	Качество знаний, %
2015-2016	1	ДС-41	Экономика организации	100	65,6
	2	ДС-41	Экономика организации (курсовая работа)	100	86,7
	3	С-31	МДК.02.02. Учет и контроль технологических процессов	100	63,5
	4	С-32	МДК.02.02. Учет и контроль технологических процессов	100	68,2
	5	ДС-21	МДК.02.02. Учет и контроль технологических процессов	100	72,2
	Итого:				71,2
2016-2017	1.	ДС-21	ПМ.02 ПП.02	100	69,7
	2.	С-43	Экономика организации	100	72,9
	3.	ДС-31	Экономика организации	100	73,3
	4.			100	
	Итого:				71,9
Итого за период:					71,5

Вывод: анализ результатов успеваемости студентов и результатов участия в творческих и познавательных конкурсах, смотрах, олимпиадах свидетельствуют о положительной динамике учебных достижений, что создаёт условия успешной социализации будущих выпускников.

Результаты опыта свидетельствуют о том, что автором были созданы необходимые условия для самореализации личности обучающегося через познавательную активность, духовно-нравственное воспитание и развитие студентов среднего профессионального учебного заведения как основы формирования профессиональной личности специалиста, о чём свидетельствует эффективность образовательного процесса.

Библиографический список

1. Адамова В.Т., Дворяшина И.П. Роль классного руководителя в становлении личности студента //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 5-7.
2. Варфоломеева М.И. Воспитание духовности у современной молодежи //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 20-24.
3. Дроздова Е.А. Воспитание духовности у молодежи через православие //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 94-97.
4. Егоров С. Ф., К.Д. Ушинский. «Книга для учащихся» М.: Просвещение, 1977.
5. Давыдов, В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования / В.В. Давыдов. – М.: Педагогика, 2016. – 240 с.
6. Залюбовская Е.Г. Внеаудиторная воспитательная работа в вузе как средство формирования профессиональной компетентности специалиста //Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена : Научный журнал. – 2009. – № 94. – С. 91-99.
7. Залюбовская Е.Г. «Модель профессионально-личностной компетенции специалиста – менеджера» // Сборник трудов Всероссийской научно –практической конференции «Образование, наука, бизнес: особенности регионального развития и интеграции». – Череповец: ИМИТ СПбГПУ, 2006. –С. 19-26.
8. Залюбовская Е.Г. Условия и средства формирования и развития профессионально-личностных компетенций специалиста – менеджера в вузе //Сборник трудов Всероссийской научно – практической конференции «Образование, наука, бизнес: особенности регионального развития и интеграции». – Череповец : ИМИТ СПбГПУ, 2006. – С. 27-33.
9. Залюбовская Е.Г. Технология построения модели компетенций выпускника вуза // Сборник научных трудов ИМИТ СПбГПУ. Под ред. Л.Л. Малыгина. – Череповец: «Порт - Апрель», 2007. – С. 24-32.
10. Залюбовская Е.Г. Компетентностный подход и его роль в современном образовании // Сборник научных трудов ИМИТ СПбГПУ. – Череповец : ИМИТ СПбГПУ, 2008. – С. 136-144.
11. Залюбовская Е.Г., Сурыгин А.И. Компетентностный подход: проблемы терминологии. Высокие интеллектуальные технологии и инновации в образовательно-научной деятельности: Материалы XIII Международной научно методической конференции. Том 1. 16-17 февраля 2006 года, Санкт-Петербург. – СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2006. – С. 251-254..

12.Игнатова И.Г., Н.Ю. Соколова. Информационные коммуникационные технологии в образовании// Информатика и образование- М.: 2016 - №3.

13.Калачева Е.И. О роли преподавателя в становлении будущего специалиста //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 57-59.

14.Котлярова Е.Н. Духовно-нравственное становление будущих педагогов //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 75-77.

15.Лягузина Н.М., Гончарова В.П., Сухотерин В.Г. Классный руководитель и его влияние на формирование личности студента//Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 86-88.

16.Мандрикова И.В. Классный руководитель и его влияние на формирование личности //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 94-97.

17.Острикова С.А. Преподаватель – ключевая фигура в обучении и воспитании современных специалистов //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 111-114.

18.Равкин З.И. Методы повышения познавательной активности / З.И. Равкин. - М.: РАО, 2016. - 147 с.

19.Селевко Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. - М.: Народное образование, 2017. - 256 с.

20.Смирнова С.А. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии. Учеб.пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / Под ред. С.А.Смирнова. – М, 2017. – 197 с.

21.Свеженцев Б.М. Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном воспитании молодежи //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 125-128.

22.Талызина, Н.Ф. Педагогическая психология / Н.Ф. Талызина – М.: Академия, 2016. - 288 с.

23.Талызина Н. Ф. Формирование познавательной деятельности учащихся. - М.: Знание, 2016.

24.Чертova Л.А. Классный руководитель и его влияние на формирование личности студента //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 162-164.

25.Шальнева И.А. Классный руководитель и его влияние на формирование личности студента //Сборник научных трудов «Личность преподавателя и его роль в морально-нравственном и профессиональном становлении специалиста». – Белгород: Издательский центр ООО «Логия», 2003. – С. 170-172.

26.Интернет-ресурсы: <http://akeit.ru/vospitanie/31.html>.

27. Интернет-ресурсы: Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/vneauditornaya-vospitatelnaya-rabota-v-vuze-kak-sredstvo-formirovaniya-professionalnoi-i-lic#ixzz2Kr8U7yW8>.

Приложение

- Приложение 1.** Методическая разработка Открытого учебного занятия по дисциплине Теория бухгалтерского учета на тему «Инвентаризация».
- Приложение 2.** Методическая разработка научной студенческой конференции на тему «Значение вкладов российских и зарубежных деятелей в становлении и развитии теории и практики бухгалтерского учета».
- Приложение 3.** Методическая разработка заседания круглого стола на тему «Обсуждение Федерального Закона «О бухгалтерском учете» от 6.12.2011 года № 402-ФЗ».
- Приложение 4.** Методическая разработка интеллектуально-развлекательной игры «Поле чудес»
- Приложение 5.** Методическая разработка интеллектуальной игры «Своя игра».
- Приложение 6.** Методическая разработка конкурса эссе на тему «Бухгалтер – профессия или призвание?».
- Приложение 7.** Методическая разработка заседания литературной гостиной «Чай пить – долго жить».
- Приложение 8.** Методическая разработка классного часа - экскурсии на тему «Холковский Свято-Троицкий мужской монастырь».
- Приложение 9.** Методическая разработка тематического классного часа на тему «Празднование Казанской иконе Божией матери».
- Приложение 10.** Методическая разработка тематического классного часа на тему «Конфликт. Все «за» и «против»».

Методическая разработка

Тематический классный час

КОНФЛИКТ. ВСЕ "ЗА" И "ПРОТИВ"



*Подготовила: классный
руководитель группы Т-21
специальности 08.02.03
Производство неметаллических
строительных изделий и
конструкций
Усова С.И.*

Белгород
2017

Аннотация

Методическая разработка тематического классного часа на тему «Конфликт. Все «за» и «против»» предназначена для оказания методической помощи молодым классным руководителям студентов всех специальностей колледжа с целью повышения качества подготовки специалистов и формирования у каждого студента научных представлений о конфликте, развитию у них умения понимать причины возникновения конфликтных ситуаций, находить способы их разрешений.

Целью данной работы является содействие углублению знаний студентов об основах теории конфликта и способах разрешения социальных и психологических конфликтов в практической деятельности, формированию и развитию навыков эффективного взаимодействия в конфликтной ситуации, расширению кругозора обучающихся, развитию умений нравственного самопознания, самоанализа и самооценки, воспитанию моральных и волевых качеств обучающихся.

ОТЛАВЛЕНИЕ

Введение

1. Структура тематического классного часа
2. Ход тематического классного часа

Заключение

Список использованной литературы

Рецензия

Приложения

Введение

Всякая ссора красна мировую.

Русская народная пословица

И покажется нам минимально

Наше непонимание с тобою

Перед будущим непониманьем

Двух живых с пустотой неземною.

А. Вознесенский

В своей жизни человек очень часто сталкивается с конфликтными ситуациями, и от умения их решать порой зависит исход начатого дела, зачастую судьба человека, да и просто его самочувствие. Каждому человеку, а уж тем более руководителю на любом уровне, и прежде всего государственном, сегодня необходимы знания о способах предупреждения и конструктивного решения конфликтов различных масштабов, так как конфликтные ситуации влияют на каждого человека в отдельности и коллектив или общество в целом.

Конфликты – это часть нашей жизни. Агрессивность в обществе - явление не редкое и может возникнуть практически по любому поводу. Другое дело - как относиться к конфликту. С одной стороны, никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. С другой стороны, конфликты – неотъемлемая часть человеческих взаимоотношений, и нельзя говорить о том, что конфликты бесполезны или являются патологией. Они нормальное явление нашей жизни. Они способствуют реформам, преобразованиям, развитию. Общество без конфликтов возможно, наверное, лишь при полной утрате индивидуальности, свободы.

Конфликт - весьма сложное социальное и психологическое явление. Без знаний особенностей человеческого поведения в социуме, без знаний психологии личности, предполагаемого образа мыслей человека того или иного социального статуса и социальной роли, влиять, и тем более управлять конфликтными ситуациями невозможно. Как социальное явление, конфликты требуют регулирования и конструктивного решения.

Для того, чтобы правильно разрешать конфликтную ситуацию, нужно научиться осознавать масштабы разногласий и открыто обсуждать их. Заглаживание конфликтной ситуации, уход от ее решения может привести к проблемам более серьезным:

- проблемы физического плана, связанные со здоровьем;
- проблемы психологического плана (уход в себя, в свою душевную боль, изменение характера человека, психическое расстройство, суицид и т.д.);
- проблемы социального плана (потеря семьи, потеря себя).

Желанием понять природу конфликтов, научиться грамотно выходить из них и донести эти знания до аудитории, обусловлен выбор темы тематического классного часа.

Тематический классный час на тему «Конфликт. Все «за» и «против»» был запланирован в индивидуальном плане учебно-воспитательной работы на 2016-2017 учебный год в группе Т-21 специальности Производство неметаллических строительных изделий и конструкций.

В ходе классного часа обсуждается значимость данной темы, рассматривается природа конфликта, определяются положительные и отрицательные стороны конфликта. Студенты овладевают первичными умениями выхода из конфликтной ситуации с наименьшими потерями для себя и оппонента.

Цель классного часа:

Образовательная – создать условия для ознакомления будущих специалистов с основами теории конфликта, способами предупреждения и разрешения социальных и психологических конфликтов в практической деятельности, способствовать формированию самостоятельных взглядов, умений анализировать и оценивать моральные, жизненные проблемы.

Развивающая – способствовать формированию и развитию навыков эффективного взаимодействия в конфликтной ситуации, содействовать расширению кругозора обучающихся, способствовать развитию умений нравственного самопознания, самоанализа и самооценки.

Воспитательная – содействовать воспитанию моральных и волевых качеств обучающихся.

Задачи:

1. Дать характеристику понятия «конфликт», рассмотреть природу конфликта, актуальные причины возникновения конфликтов, определить его положительные и отрицательные стороны.
2. Определить индивидуальный уровень конфликтности студентов.
3. Познакомиться с методами выхода из конфликта.
4. Выработать умения конструктивно вести себя во время конфликта, разрешая его справедливо, без нанесения ущерба обществу и личности.

Подготовительная работа:

- подобрать литературу по теме;
- сформулировать тему диспута, довести до сведения обучающихся, разработать вопросы и сообщить их студентам;

- оказать помощь студентам в подготовке докладов, выступлений и сообщений;
- оформить помещение для проведения классного часа;
- подготовить раздаточный материал для работы;
- подготовить презентацию на тему «Конфликт. Все «за» и «против»».

1. Структура тематического классного часа

1. Вступительное слово классного руководителя Усовой С.И.
2. Актуальные причины возникновения конфликтов. *Информация студентки группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Бандуковой Алены.*
3. Конфликты и их классификация. *Информация студентов группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Данько Софьи и Клушиной Виктории..*
4. Групповое обсуждение вопроса «Кто за конфликт, а кто против?».
5. Позитивное и негативное воздействие конфликта. *Сообщение студента группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Истратий Егора.*
6. Худой мир лучше доброй ссоры. *Сообщение студента группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Кожушкова Александра..*
7. Тренинг (Усова С.И.).
8. Тест на определение уровня конфликтности (Усова С.И.).
9. Опросник К. Томаса.
10. Заключительное слово классного руководителя.
11. Рефлексия (выводы участников диспута).

ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ: коллективно-групповая.

УЧАСТНИКИ: классный руководитель, *студенты группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций*

ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ: диспут (с элементами тренинга).

ПРИЁМЫ: лекция с элементами беседы, диспута с демонстрацией слайдов, проведение тренинга и тестирования.

ОБОРУДОВАНИЕ:

- мультимедийная установка;
- презентация «Конфликт. Все «за» и «против»» (приложение 1);
- опросник К. Томаса (приложение 2);
- тест на определение уровня конфликтности (приложение 3);
- таблица «Позитивные и негативные стороны конфликта» (приложение 4);
- памятка для участников диспута (приложение 5);
- разноцветные квадраты для рефлексии (приложение 6).

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ: учебный кабинет.

2. *Ход тематического классного часа*

Вступительное слово классного руководителя:

Классный руководитель. Добрый день, дорогие студенты! Наш классный час, который мы сегодня проводим, посвящен конфликтам.

Целью классного часа является ознакомление с понятием конфликта, его видами, способами урегулирования конфликтов, выявление положительных и отрицательных сторон конфликтов, а также определение индивидуального уровня конфликтности и характерных способов поведения в конфликтных ситуациях.

В одной известной песне поется: «Не прожить нам в мире этом без потерь...». А я бы добавила, что и без ссор тоже. А ссора предусматривает обязательное наличие конфликта. Но чтобы разобраться со всеми вопросами, давайте вместе с вами сначала определим, что такое конфликт.

Студенты группы (участники диспута):

Галустян Арутюн: Слово «конфликт» происходит от латинского *conflictus*, что означает «столкновение».

Жигулин Никита: Столкновение происходит при возникновении трудноразрешимых противоречий.

Жабский Константин: Сталкиваются противоположные интересы и на почве соперничества. Если отсутствует взаимопонимание по различным вопросам, то конфликт чаще всего тоже неизбежен.

Данько Софья: Основа любого конфликта - это ситуация, которая содержит, например, противоположные позиции по интересующему обе стороны вопросу.

Крнев Даниил: Конфликтная ситуация может быть вызвана также несовпадением желаний и влечений, а также всевозможных интересов сторон.

Классный руководитель. Да, действительно, все, что сказали, характерно для конфликта. А каковы актуальные причины возникновения конфликтов? Информацию по этому вопросу подготовила Бандукова Алена (Приложение №7).

Выступает с докладом на тему «Актуальные причины возникновения конфликтов» студентка группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Бандуковой Алены.

Существуют две противоположных точки зрения о причинах конфликтов:

- 1) конфликт является свойством человеческого характера, стремлением к первенству, доминированию, конфликтному поведению – субъективные причины;
- 2) конфликт вызывается объективными причинами, не зависящими от личности.

На мой взгляд, конфликт возникает из сложного взаимодействия многих сил, находящихся как вовне, так и внутри человека, то есть конфликт вызывается действием объективных и субъективных причин.

Социальный конфликт обусловлен в первую очередь объективными социально-экономическими детерминантами. Кроме того, конфликт представляет собой сложное комплексное явление, в котором присутствуют социально-психологические аспекты. В то же время, имеется тип конфликтов, которые порождаются главным образом социально-психологическими факторами (внутриличностные конфликты).

Классифицирует причины конфликтов по пяти основаниям: информация, структура, ценности, отношения и поведение и выделяет пять основных факторов (причин) конфликтов:

1) *Информационный фактор* — это та информация, которая приемлема для одной стороны и неприемлема для другой. Это может быть: неполная, неточная информация одной из сторон; нежелательное обнародование; недооценка фактов при решении спорных проблем; дезинформация, слухи и т.д.

2) *Структурный фактор* — формальные и неформальные характеристики группы (специфика законной власти и законодательства, статуса, прав мужчины и женщины, их возраста, роли традиций, различных социальных норм и т.д.).

3) *Ценностный фактор* — те принципы, которые провозглашаются или отвергаются; которым будут следовать все члены группы. Они вносят в группу чувство порядка и цель существования. Это такие ценности как:

- личные системы верований и поведения (предрассудки, предпочтения и т.д.);
- групповые системы верований и поведения;
- системы верований и поведения общества;
- ценности всего человечества;
- профессиональные ценности;
- религиозные, культурные, региональные, местные и политические ценности.

4) *Фактор отношения* — удовлетворение от взаимодействия двух или более сторон или его отсутствие. Внимание на аспектах:

- основа отношений (добровольные или принудительные);
- сущность отношений (независимые, зависимые, взаимозависимые);
- ожидания от взаимоотношений;
- важность взаимоотношений;
- ценность взаимоотношений;
- длительность взаимоотношений;
- совместимость людей в процессе взаимоотношений;
- вклад сторон во взаимоотношения и т.д.

Кроме того, важна еще и история отношений. "Слишком часто мы пытаемся понять конфликт в изоляции от его исторических корней... Когда кто-то в конфликте указывает на нас пальцем, наша реакция основывается на содержании происходящего в данный момент, но также мы реагируем на все те разы, когда этот жест был использован по отношению к нам со злобой в прошлом".

5) *Поведенческий фактор* – это стратегия поведения в конфликтной ситуации: избегание, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество (по К. Томасу).

В самом общем виде можно определить три класса причин возникновения конфликтов:

– *социально-экономические* – конфликты в современном обществе представляют собой порождение и проявление объективно существующих социально-экономических противоречий;

– *социально-психологические* – конфликты из-за разных потребностей, мотивов, целей деятельности и поведения людей;

– *социально-демографические* – конфликты из-за различия в установках, мотивах поведения, целях и стремлениях людей, обусловленных их полом, возрастом, принадлежностью к разным национальным образованиям.

С точки зрения причин выделяется три типа конфликтов:

1. *Конфликт целей*. Ситуация характеризуется тем, что участвующие в ней стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем.

2. *Конфликт взглядов*, когда участвующие стороны расходятся во взглядах, идеях и мыслях по решаемой проблеме.

3. *Конфликт чувств*, когда у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей. Люди просто вызывают друг у друга раздражение стилем своего поведения, ведения дел, взаимодействия.

Классный руководитель. Спасибо, Юлия. А о видах конфликтов, а также о положительном и отрицательном воздействии конфликта нам расскажут Клушина Виктория и Данько Софья (Приложение 8).

*Выступают с докладом на тему «Конфликты и их классификация»
студентки группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических
строительных изделий и конструкций Клушина Виктория и Данько Софья*

Конфликт (*лат. conflictus*) — столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п. Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Современная

психология рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Конфликт чаще всего рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов. Какую ситуацию можно назвать конфликтной? На этот вопрос отвечает *теорема Томаса*: если ситуации определяются как реальные, то они реальны по своим последствиям, то есть конфликт становится реальностью тогда, когда он переживается как конфликт хотя бы одной из сторон.

Конфликт также может рассматриваться как состояние потрясения, дезорганизации по отношению к предшествующему развитию и, соответственно, как генератор новых структур. В этом определении *М. Робер* и *Ф. Тильман* указывают на современное понимание конфликта как позитивного явления.

Дж. Фон Нейман и *О. Моргенштерн* определяют конфликт как взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей. В качестве таких объектов могут рассматриваться люди, отдельные группы, армии, монополии, классы, социальные институты и др., деятельность которых так или иначе связана с постановкой и решением задач организации и управления, с прогнозированием и принятием решений, а также с планированием целенаправленных действий.



К. Левин характеризует конфликт как ситуацию, в которой на индивида одновременно действуют противоположно направленные силы примерно равной величины. Наряду с «силовыми» линиями ситуации активную роль в разрешении конфликтов, их понимании и видении играет сама личность. Поэтому в работах Левина рассматриваются как внутриличностные, так и межличностные конфликты.

С точки зрения *ролевой теории* под конфликтом понимается ситуация несовместимых ожиданий (требований), которым подвержена личность, играющая ту или иную роль в социальной и межличностной структуре. Обычно такие конфликты делятся на межролевые, внутриролевые и личностно-ролевые.

В теории социального конфликта *Л. Козера* конфликт — это борьба по поводу ценностей и притязаний из-за дефицита статуса, власти и средств, в которой цели противников нейтрализуются, ущемляются или элиминируются их



соперниками. Автор также отмечает позитивную функцию конфликтов — поддержание динамического равновесия социальной системы. Если конфликт связан с целями, ценностями или интересами, не затрагивающими основ существования групп, то он является позитивным. Если же конфликт связан с важнейшими ценностями группы, то он нежелателен, так как подрывает основы группы и несет в себе тенденцию к ее разрушению.

По У. Линкольну, **положительное воздействие конфликта** проявляется в следующем:

- конфликт ускоряет процесс самосознания;
- под его влиянием утверждается и подтверждается определенный набор ценностей;
- способствует осознанию общности, так как может оказаться, что у других сходные интересы и они стремятся к тем же целям и результатам и поддерживают применение тех же средств — до такой степени, что возникают официальные и неофициальные союзы;
- приводит к объединению единомышленников;
- способствует разрядке и отодвигает на второй план другие, несущественные конфликты;
- способствует расстановке приоритетов;
- играет роль предохранительного клапана для безопасного и даже конструктивного выхода эмоций;
- благодаря ему обращается внимание на недовольство или предложения, нуждающиеся в обсуждении, понимании, признании, поддержке, юридическом оформлении и разрешении;
- приводит к возникновению рабочих контактов с другими людьми и группами;
- благодаря ему стимулируется разработка систем справедливого предотвращения, разрешения конфликтов и управления ими.

Отрицательное воздействие конфликта часто проявляется в следующем:

- конфликт представляет собой угрозу заявленным интересам сторон;
- он угрожает социальной системе, обеспечивающей равноправие и стабильность;
- препятствует быстрому осуществлению перемен;
- приводит к потере поддержки;
- ставит людей и организации в зависимость от публичных заявлений, от которых невозможно легко и быстро отказаться;
- вместо тщательно взвешенного ответа он ведет к быстрому действию;
- вследствие конфликта подрывается доверие сторон друг к другу;
- вызывает разобщенность среди тех, кто нуждается в единстве или даже стремится к нему;
- в результате конфликта подрывается процесс формирования союзов и коалиций;
- конфликт имеет тенденцию к углублению и расширению;

- конфликт в такой степени меняет приоритеты, что ставит под угрозу другие интересы.

Существуют многочисленные *классификации конфликтов*. Основаниями для них могут быть источник конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект, социальный результат. Конфликты могут быть скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т. д.

По *направленности* конфликты делятся на «горизонтальные» и «вертикальные», а также «смешанные». К горизонтальным относят такие конфликты, в которых не замешаны лица, находящиеся в подчинении друг у друга. К вертикальным конфликтам относят те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого. В смешанных конфликтах представлены и вертикальные, и горизонтальные составляющие. По оценкам психологов конфликты, имеющие вертикальную составляющую, то есть вертикальные и смешанные, — это приблизительно 70-80% всех конфликтов.

По *значению* для группы и организации конфликты делятся на конструктивные (созидательные, позитивные) и деструктивные (разрушительные, негативные). Первые приносят делу пользу, вторые — вред. От первых уходить нельзя, от вторых — нужно.

По *характеру причин* конфликты можно разделить на объективные и субъективные. Первые порождены объективными причинами, вторые — субъективными, личностными. Объективный конфликт чаще разрешается конструктивно, субъективный, напротив, как правило, разрешается деструктивно.



М. Дойч классифицирует конфликты по критерию истинности-ложности или реальности:

- «подлинный» конфликт — существующий объективно и воспринимаемый адекватно;
- «случайный, или условный» — зависящий от легко изменяемых обстоятельств, что, однако, не осознается сторонами;
- «смещенный» — явный конфликт, за которым скрывается другой, невидимый конфликт, лежащий в основании явного;
- «неверно приписанный» — конфликт между сторонами, ошибочно понявшими друг друга, и, как результат, по поводу ошибочно истолкованных проблем;

- «латентный» — конфликт, который должен был бы произойти, но которого нет, поскольку по тем или иным причинам он не осознается сторонами;

- «ложный» — конфликт, существующий только в силу ошибок восприятия и понимания при отсутствии объективных оснований.

Классификация конфликтов по типу *социальной формализации*: официальные и неофициальные (формальные и неформальные). Эти конфликты, как правило,

связаны с организационной структурой, ее особенностями и могут быть как «горизонтальными», так и «вертикальными».

По своему *социально-психологическому эффекту* конфликты делятся на две группы:

- развивающие, утверждающие, активизирующие каждую из конфликтующих личностей и группу в целом;
- способствующие самоутверждению или развитию одной из конфликтующих личностей или группы в целом и подавлению, ограничению другой личности или группы лиц.

По *объему социального взаимодействия* конфликты классифицируют на межгрупповые, внутригрупповые, межличностные и внутриличностные.

Межгрупповые конфликты предполагают, что сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу. Это может быть конфликт между представителями различных социальных категорий (например, в организации: рабочие и ИТР, линейный и офисный персонал, профсоюз и администрация и т. д.). В социально-психологических исследованиях показано, что «своя» группа в любой ситуации выглядит лучше «другой». Это так называемый феномен ингруппового фаворитизма, который выражается в том, что члены группы в той или иной форме благоприятствуют своей группе. Это источник межгрупповой напряженности и конфликтов. Основной вывод, который делают из этих закономерностей социальные психологи, следующий: если мы хотим снять межгрупповой конфликт, то необходимо уменьшить различия между группами (например, отсутствие привилегий, справедливая оплата труда и т. д.).

Внутригрупповой конфликт включает, как правило, саморегуляционные механизмы. Если групповая саморегуляция не срабатывает, а конфликт развивается медленно, то конфликтность в группе становится нормой отношений. Если же конфликт развивается быстро и нет саморегуляции, то наступает деструкция. Если конфликтная ситуация развивается по деструктивному типу, то возможен ряд дисфункциональных последствий. Это могут быть общая неудовлетворенность, плохое состояние духа, уменьшение сотрудничества, сильная преданность своей группе при большой непродуктивной конкуренции с другими группами. Довольно часто возникает представление о другой стороне как о «враге», о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как отрицательных, уменьшается взаимодействие и общение между сторонами, больше значения придается «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы.

Группа более устойчива к конфликтам, если она кооперативно взаимосвязана. Следствием этой кооперации являются свобода и открытость коммуникаций, взаимная поддержка, дружелюбие и доверие по отношению к другой стороне. Поэтому вероятность межгрупповых конфликтов выше в диффузных, незрелых, малосплоченных и ценностно разрозненных группах.

Внутриличностный конфликт — это, как правило, конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека.

Межличностный конфликт — это наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений. Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Для женщин более характерны конфликты, связанные с личными проблемами, для мужчин — с профессиональной деятельностью.

Психологически малоконструктивное поведение в конфликте часто объясняется индивидуально-личностными особенностями человека. К чертам «конфликтной» личности относят нетерпимость к недостаткам других, пониженная самокритичность, импульсивность, несдержанность в чувствах, укоренившиеся негативные предрассудки, предубежденное отношение к другим людям, агрессивность, тревожность, невысокий уровень общительности и др.

Классный руководитель. Спасибо за содержательное выступление. В докладе были моменты, касающиеся положительного и отрицательного воздействия конфликтов. Однако, я думаю, что многие со мной согласятся, что в самом слове «конфликт» (столкновение) уже заложено что-то нас настораживающее, вызывающее отрицательные эмоции. И не удивительно. Ведь любой конфликт связан с острыми эмоциональными переживаниями. И, однако же, как оказалось, у конфликта есть свои защитники, которые утверждают, что конфликт - это... Но лучше мы послушаем их самих, тех, кто утверждает, что в ситуации конфликта есть и свои положительные моменты.

Студенты группы (участники диспута):

Жигулин Никита: Если говорить о конфликте человека и природы, то надо отметить, что именно такого рода конфликты дали и дают возможность прогрессу в нашей жизни и ее совершенствованию.

Верстов Дмитрий: Я тоже говорю «за», потому что любой конфликт предопределяет необходимость перемен, будь то явления общественной жизни или ваши личные отношения с кем-либо. Есть конфликт, значит, не все ладно с данным вопросом.

Клушина Виктория: Перемены и изменения, которые естественно следуют за конфликтной ситуацией, требуют всегда творческого подхода для его разрешения. А это означает, что ситуация, в которую в процессе конфликта попадает личность, бывает обычно нестандартной. Что же происходит с личностью? Она вынуждена импровизировать, применять конструктивные методы продуктивного взаимодействия. Значит, в процессе решения конфликтных ситуаций личность развивается.

Кренев Валентин: Конфликт - это всегда творчество, развитие личности. Поэтому...

Я - за конфликт,
Здоровый, мудрый, разрешающий.
И творческий, и мудрый, созидающий.
Тот, что несет нам
Ветер перемен.
Тот, что толкает в жизнь
Из затхлых стен.
За тот, где творчество мое пробьется.
Пусть даже что-то во мне болью отзовется,
Я все равно скажу: я - за конфликт.
Жить в мягкой благодати не привык.
И, как любимый мой поэт сказал:
«Я с детства не любил овал».
Все потому, что я, как он,
Все «с детства угол рисовал».

Классный руководитель: Все ли согласны с мнением высказавшихся участников?

Студенты группы (участники диспута):

Прудник Дмитрий: Я согласен, но только с тем, что развитие личности действительно происходит. Да, приходится думать, что-то новое постигать, чтобы достичь желаемого результата, конструктивно мыслить, импровизировать и т. д. Но все это хорошо, если конфликт конструктивный, т. е. созидательный. Но даже такой отнимает у человека много сил, здоровья, энергии. А что тогда говорить о деструктивных (разрушительных) конфликтах?

Бачаров Евгений: Конфликты, подобно ржавчине, разъедают всю прелесть человеческого общения. А роль положительного общения в нашей жизни трудно переоценить. Положительное общение - это согласие. А согласие - это спокойная нервная система, наше благополучие и здоровье.

Верстов Дмитрий: Думаю, что здоровье - прежде всего. Потому-то люди так и стремятся не допускать конфликтов. Или если их не избежать, то уладить конфликтные ситуации как можно скорее и с наименьшими потерями для здоровья.

Галустян Арутюн: Я - против конфликтов, потому что...

Конфликт, как ржавчина, Он душу разъедает,
Минуты, годы жизни отравляет.
Вот нет конфликта,
И воздух свеж и чист,
И наша жизнь —
Экологический родник.
Живем без ссор,
Как будто так и надо,
Как будто это людям —

Не награда.
Но воздух вдруг становится не чист.
Все потому, что кто-то так речист,
Что загрязнил общенья чистоту,
Кто-то поправил свободу и мечту.
Цените жизнь, когда чиста она.
Ведь даже ссора та,
Что миром завершается,
Заставит горечь вас
Испить до дна!

Классный руководитель. Да, надо отметить, что ответы неутешительны. Придется нам как-то доказывать, что конфликты все-таки приносят не только вред, но и пользу. С сообщением о положительном и отрицательном воздействии конфликта выступит Истратий Егор (приложение №4).

Выступает с сообщением на тему «Позитивное и негативное воздействие конфликта» студентка 33 группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Истратий Егор.

Конфликт выполняет как положительные, так и отрицательные социальные функции. Позитивное или негативное воздействие конфликта во многом обусловлено социальной системой. В свободно структурируемых группах, где конфликт считается нормой и существуют разнообразные механизмы его урегулирования, конфликт, как правило, способствует большей жизнеспособности, динамизму и восприимчивости к прогрессу. В тоталитарно организованной социальной группе конфликт не признается в принципе, а единственным механизмом его разрешения является подавление силой. Подавленный конфликт становится дисфункциональным, ведущим людей к дезинтеграции, обострению старых и возникновению новых противоречий. Нерешенные противоречия накапливаются, а если проявляются в форме конфликта, то ведут к серьезным социальным потрясениям.

Среди **позитивных** функций конфликта по отношению к основным участникам можно выделить следующие:

- конфликт полностью или частично устраняет противоречие, возникающее в силу несовершенства многих факторов; он высвечивает узкие места, нерешенные вопросы. При завершении конфликтов более чем в 5% случаев удается полностью, в основном, или частично разрешить противоречия, лежащие в их основе;

- конфликт позволяет более глубоко оценить индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем. Конфликт тестирует ценностные ориентации человека, относительную силу его мотивов, направленных на деятельность, на себя или на взаимоотношения, выявляет психологическую устойчивость к стрессовым факторам трудной – ситуации. Он способствует более

глубокому познанию друг друга, раскрытию не только непривлекательных черт характера, но и ценного в человеке;

- конфликт позволяет ослабить психологическую напряженность, являющуюся реакцией участников на конфликтную ситуацию. Конфликтное взаимодействие, особенно сопровождаемое бурными эмоциональными реакциями, помимо возможных негативных последствий, снимает у человека эмоциональную напряженность, приводит к последующему снижению интенсивности отрицательных эмоций;

- конфликт служит источником развития личности, межличностных отношений. При условии конструктивного разрешения конфликт позволяет человеку подняться на новую высоту, расширить способы и сферу взаимодействия с окружающими. Личность приобретает социальный опыт решения трудных ситуаций;

- конфликт может улучшить качество индивидуальной деятельности;

- при отстаивании справедливых целей в конфликте оппонент повышает свой авторитет у окружающих;

- межличностные конфликты, будучи отражением процесса социализации, служат одним из средств самоутверждения личности, формирования ее активной позиции во взаимодействии с окружающими и могут быть определены как конфликты становления, самоутверждения, социализации.

Негативные функции межличностных конфликтов:

- большинство конфликтов оказывает выраженное негативное воздействие на психическое состояние его участников;

- неблагоприятно развивающиеся конфликты могут сопровождаться психологическим и физическим насилием, а, значит, травмированием оппонентов;

- конфликт как трудная ситуация всегда сопровождается стрессом. При частых и эмоционально напряженных конфликтах резко возрастает вероятность сердечно-сосудистых заболеваний, а также хронических нарушений функционирования желудочно-кишечного тракта;

- конфликты – это деструкция системы межличностных отношений, которые сложились между субъектами взаимодействия до его начала. Появляющаяся неприязнь к другой стороне, враждебность, ненависть нарушают сложившиеся до конфликта взаимные связи. Иногда в результате конфликта взаимоотношения участников вообще прекращаются;

- конфликт формирует негативный образ другого – «образ врага», который способствует формированию негативной установки по отношению к оппоненту. Это выражается в предвзятом отношении к нему и готовности действовать в ущерб ему;

- конфликты могут негативно отражаться на эффективности индивидуальной деятельности оппонентов. Участники конфликта обращают меньше внимания на

качество работы, учебы. Но и после конфликта оппоненты не всегда могут работать с такой же продуктивностью, как и до конфликта;

– конфликт закрепляет в социальном опыте личности насильственные способы решения проблем. Победив однажды с помощью насилия, человек воспроизводит данный опыт в других аналогичных ситуациях социального взаимодействия;

– конфликты зачастую отрицательно влияют на развитие личности. Они могут способствовать формированию у человека неверия в торжество справедливости, убежденности, что другой всегда прав и т.д.

Классный руководитель. Вы, наверное, со мной согласитесь, что любой спор - это маленькая ссора. А ссора - это всегда трата так важной для нас жизненной энергии. Эту, энергию, считаю, можно употребить с большей пользой. И вообще, народная мудрость утверждает, что «худой мир лучше доброй ссоры». Кто-то с этим не согласен? Уверена, что каждому из нас было бы интересно услышать однозначное мнение по этому вопросу. С докладом на тему «Худой мир лучше доброй ссоры» выступит Кожушков Александр (Приложение № 9).

Выступает с докладом на тему «Худой мир лучше доброй ссоры» студентка группы Т-21 специальности 08.02.03 Производство неметаллических строительных изделий и конструкций Кожушков Александр

Ссоры давно стали обычным явлением в нашей жизни. Ссорятся родители и дети, мужья и жены, невестки и свекрови... Ссорятся дети, соседи, молодые люди и старики. Ссоры сот рудников и начальников стали называть «производственным конфликтом», что не украсило и не отменило их. Популярность и обыденность ссор в нашей жизни отражается в устном народном творчестве: «Милые бранятся, только тешатся», «Живут как кошка с собакой»... Даже для детей мудрые взрослые придумали «мирилку», заранее зная немыслимое количество детских ссор. Мирись, мирись, мирись и больше не дерись... Создается впечатление, что мы не можем жить без ссор, что это привычное и необходимое явление нашей жизни.

Что происходит с нами, когда мы ссоримся? Нас обижают и мы обижаем других людей, говорим друг другу резкие слова, нас критикуют и мы не остаемся в долгу, негодуем, возмущаемся, выражаем эмоции всеми возможными способами: от слез до битья посуды. После ссоры испытываем отчуждение и холод по отношению друг к другу, чувствуем несправедливость такого отношения к себе и ненависть к обидчику. Не правда ли, это так знакомо каждому! Помирившись, говорим друг другу: «Давай больше никогда не ссориться!». Но проходит время, и мы опять не можем найти общего языка, начинаем критиковать друг друга. Иногда кажется, что жизнь многих людей состоит из одних только ссор.

Почему мы ссоримся? Что мешает нам жить мирно? Мне часто слышно, как за стеной ссорятся соседи: начинается шум, перебранка, которая долго не утихает. Однажды, повстречав соседку на улице, я поинтересовалась, что происходит, почему так часто слышен шум. Ее ответ меня потряс: «Каждый день что-то

случается! Вчера сын чашку разбил! Уж я ему всыпала, будет знать, как чашки бить! Муж с работы опоздал, пришлось суп заново греть, высказала ему все, что о нем думаю! Туфли опять поставил посреди коридора, сколько раз говорила, чтобы ставил их к стене! Дочь картошку забыла купить! Все как сговорились мне настроение портить!». Я была поражена тем, что из-за таких мелочей люди ссорятся, портят друг другу настроение. Мы действительно очень часто придаем большое значение мелочам, на которые не стоит обращать внимание. Ребенок всего-навсего разбил чашку, муж опоздал на 15 минут, дочь забыла купить картошку. Женщина же реагировала на это так, как если бы произошло что-то из ряда вон выходящее, забыв мудрое правило: «Не все события достойны того, чтобы на них реагировать!».

Как правило, ссоры, возникающие на пустом месте, связаны с тем, что человек переполнен отрицательными эмоциями, которые не имеют никакого отношения к этой ситуации. Невысказанные чувства, недовольство отношениями, гнев, обида, накопленное ранее раздражение ждут любой причины, чтобы выплеснуться. Нам кажется, что лучше промолчать, задавить в себе гнев, однако тем самым мы вредим сами себе, рано или поздно эти эмоции переполняют нас и мы взрываемся по пустяку, устраиваем скандал близким, срываемся на детях.

Бывают и другие ссоры - ссоры из-за несовпадения взглядов, убеждений, вкусов, привычек. Каждый из нас знает, как правильно думать, делать, жить. Я люблю Достоевского, а он любит детективы, конечно же, права я! И буду всеми силами доказывать, что детективы читать глупо, что это пустая трата времени, буду мешать, надоедать, бубнить - пока мы не поссоримся! Он привык читать книги, аккуратно закладывая между страницами листок бумаги. Она - загибает уголок страницы - это простое несовпадение может привести к ссоре. Люди удивительно часто ссорятся, пытаясь доказать, что они правы, что именно так, а не иначе нужно себя вести. Мы хотим, чтобы выполняли наши требования, хотя сами терпеть не можем выполнять требования других. Каждый хочет навязать свое мнение другому, забывая, что у всех свои взгляды, привычки, установки, что истины в последней инстанции не существует, правота у каждого своя.

Часто мы ссоримся, требуя от другого человека подчинения и не удосуживаясь поинтересоваться, что я отрываю его при этом от самого интересного места в детективе. Нам важно, что решаем мы, что при этом чувствуют другие - не важно.

Вот и опять повод для ссоры. Одна из распространенных причин ссор несовпадение ожиданий. Вспоминаю ссору с любимым человеком: возвращалась из командировки, торопилась домой, хотела успеть к празднику, зная, что меня ждут и будут волноваться, если я не приеду вовремя. Поезд опаздывал, электричку отменили, было уже очень поздно, тогда я нашла машину и приехала домой поздно ночью, ожидая радостной встречи. Все получилось совсем иначе. «На чем ты приехала! Ты с ума сошла! Как ты могла додуматься ехать так поздно, в такую даль с чужим человеком!». Меня отчитали как провинившуюся школьницу. Я была обижена до слез! Наши ожидания тепла и участия часто не сбываются: возвращаясь вечером домой уставшими, ждем, что о нас позаботятся, и вместо этого застаем семью, сидящую у телевизора и с азартом смотрящую очередной боевик. Почему

так часто наши ожидания не сбываются? Наверное, потому, что мы ничего не говорим другому человеку о том, что ждем от него в отношениях, считая, что он должен сам об этом догадаться. Если любит - сам догадается, а если не догадывается – значит, не любит, таково распространенное ошибочное мнение. Мы забываем, что самый простой путь - не молчать, не обижаться, не ждать, что до него “дойдет”, а самим говорить о том, чего хочешь, чего ждешь. Что помогает ссоре? Частые ссоры - сигнал неблагополучных отношений. Тапочки, стоящие не перпендикулярно стене, не вызовут раздражения, когда между супругами любовь... Разбитая чашка не вызовет всплеска гнева, если любишь и уважительно относишься к своему ребенку.

Семейные обязанности, отношение к воспитанию детей, участие в жизни семьи, недоверие и ревность - причины для ссор могут быть самыми разнообразными. И мы находим причины ссориться, когда нам это удобно.

Если отношения накалены, нам как бы выгодно ссориться - тем самым мы подтверждаем свои внутренние установки - я так и знала, что он не тот человек. Если думаешь о своем ребенке, что он бестолочь, помеха, обуза, тогда в нем все раздражает и ссора возникает легко. Мы ждем подтверждения своим установкам и легко находим его. Сами события, поступки, факты - нейтральны. Нам выгодно окрашивать их в тот цвет, который поможет подтвердить наше негативное отношение. Иногда мы используем ссоры, чтобы получить нужный результат, чтобы обострить отношения, привести их к разрыву. Создаем ситуацию, в которой можно обидеться, чтобы избежать близости, неприятного разговора, выяснения отношений.

Иногда мы используем ссоры с другой целью - для оживления отношений. Когда отношения становятся привычными, скучными, ссора будоражит их и приводит к активному, бурному примирению. Я знаю такую супружескую пару - с периодичностью в несколько месяцев ее жизнь потрясают ссоры, похожие на отрывки из экспрессивных итальянских фильмов.

Жена закатывает сцену мужу - бушуют страсти, бьется посуда, заламываются руки. Причем повод не важен - есть желание поссориться, чтобы внести чувства в наскучившие отношения. За бурной ссорой следует бурное примирение. Неосознанно такие ситуации повторяются, они ссорятся, чтобы сладко мириться.

Чтобы доказать свою правоту и победить в ссоре, часто пользуются запрещенными приемами, привлекая на свою сторону подмогу - ребенка или родителей, подругу, свекровь, втягивая их в свой конфликт и тем самым ставя в неловкое положение. Мы делаем неравномерным распределение сил в ссоре - двое накидываются на одного, идет массированная атака, и тому, кто в меньшинстве, приходится уступить. Но является ли это победой? Через некоторое время ссора возникает опять - задетое самолюбие не позволит ей остаться незаконченной.

Самая лучшая почва для ссор - когда люди упрямо считают правыми себя, не допуская даже мысли, что другой человек может быть прав. Мы стоим на своем, даже не пытаемся услышать, что говорит собеседник, какие доводы приводит, не хотим слышать другого. Диалог таких людей похож на разговор глухих -каждый не слышит другого, каждый уверен в своей правоте! Ссоры возникают вновь,

поскольку мы не считаем нужным проанализировать, почему нам не живется мирно, что является постоянной причиной наших ссор. Обсуждая с подругами, друзьями наших “плохих” жен, мужей, детей, свекровей, не желаем признавать, что в ссорах есть и наша вина.

Что поможет избежать ссор? Каждый раз, когда возникает ситуация, грозящая ссорой, постарайтесь разобраться в ней. Попробуйте поставить себя на место другого человека, понять его позицию. Может быть, стоит согласиться с чем-то, что-то уступить? Если вы хотите прийти к мирному решению, попытайтесь вести диалог, а не монолог. Когда перестанете слушать партнера, он перестанет слушать вас и тогда ссора разразится во всю силу. Диалог превратится в поток упреков и жалоб. Постарайтесь услышать другого человека и говорить с ним тактично и спокойно. Не создавайте коалиций, не втягивайте дополнительные силы - чем больше людей втянуты в ссору, тем труднее заключить мир, тем дольше тянутся отголоски ссоры. Зачинщики уже давно помирились, а среди “болельщиков” еще горят страсти.

Открытый диалог - это путь к пониманию проблемы, приводящей к ссорам, и к примирению. Открытость означает доверие друг к другу, а доверяющие друг другу люди не ссорятся.

Все люди разные и имеют право быть такими, какие они есть. Никто не любит, когда его перекраивают, критикуют, выражают им недовольство. Все хотят любви и принятия. Решите, чего вы действительно хотите - быть счастливым или быть правым?

Классный руководитель. В ссоре или конфликте трудно что-то доказать, потому что возникающее отрицательное эмоциональное воздействие мешает нормальной работе ваших мыслей. У большинства происходящих ссор преобладает напряженный тон. Чтобы погасить слишком высокий отрицательный накал эмоционального возбуждения, следует прекратить его подкрепление, т. е. постараться замолчать, не обижая при этом и не оскорбляя партнера. Считается, что замолчать должен первым тот, кто умнее. Сейчас мы проведем небольшой психологический тренинг.

Задание 1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Как вы поступите в такой ситуации?

Студенты группы (участники диспута):

Верстов Дмитрий: Я считаю, что кто затеял, тот пусть и разбирается. Мне-то какое дело?

Роменко Артем: Я тоже стараюсь всегда избежать вмешательства в конфликты такого рода.

Бандукова Алена: Считаю просто своим долгом вмешаться и заступиться за того, кто прав.

Задание 2. Великому немецкому поэту Иоганну Гете принадлежат такие слова: «Из двух ссорящихся более виновен тот, кто умнее». Что вы думаете по этому поводу?

Студенты группы (участники диспута):

Кренив Даниил: Не согласен. Получается, что умному человеку и поспорить нельзя. А как же насчет того, что необходимо не так обиду, не копить ее? Как же вести себя умному человеку, если его оскорбили, обидели, унизили или несправедлив наказали?

Бачаров Евгений: А я уверен, что в победителях окажется все-таки тот, кто сумеет пресечь скандал, не даст ему разгореться. Неторопливость речи и ваша собранность, способность признать свой промах, оплошность делают обычно свое дело. Противник бывает, удивлен и обескуражен вашим поведением. Ведь он ждет дальнейшего напряжения и вашего взрыва. А тут следует совершенно противоположная реакция. Ваш невозмутимость и спокойное дружелюбие возвысят вас не спорщиком, нисколько не унижая его. Он просто почувствует силу вашей личности. Истеричность, выкрики и угрозы не добавляют вам уважения и понимания. К сожалению, при общении со взрослыми людьми ребята часто и получают уроки именно такого типа поведения.

Классный руководитель. Уверена, что далеко не каждый взрослый человек является примером для вас. Это и вопрос культуры человека, и его особенностей характера. Среди нас много личностей, которые имеют достаточно высокий уровень конфликтности. А знаете ли вы, как обстоят дела с этим вопросом у вас? Ведь чтобы предпринимать какие-то шаги по совершенствованию своего характера или поведения, необходимы знания о себе. Проведем тест на определение уровня конфликтности.

Тест

на определение уровня конфликтности

1. Во время общения с друзьями, сверстниками или какого-то вида деятельности я:

- а) не боюсь соперничества, стараюсь добиться победы любой ценой;
- б) стремлюсь победить, но только равных по силам соперников; слабых порою поддерживаю;
- в) редко борюсь за победу, просто принимаю участие в процессе вместе с другими;

2. Если возник спор при обсуждении какого-нибудь вопроса, я:

- а) считаю, что мое мнение самое правильное; горячусь, перебиваю других;
- б) старюсь прислушиваться к мнению других: ведь они могут быть правы;
- в) чаще всего избегаю спора, не высказываю своего мнения или присоединяюсь к мнению большинства.

3. Я уверен, что в случае конфликта:

- а) всегда надо найти его виновника;
- б) надо искать не виновников, а причины, источники конфликта;
- в) лучше всего прибегнуть к помощи посредников, которые справятся лучше.

4. По характеру я чаще всего:

- а) вспыльчивый и очень беспокойный;
- б) спокойный и уравновешенный;
- в) очень спокойный человек; меня трудно вывести из равновесия.

5. Обиды, нанесенные мне, я:

- а) помню очень долго и, при возможности, плачу обидой за обиду;
- б) переживаю, но стараюсь не мстить, а найти взаимопонимание со своим обидчиком;
- в) очень быстро забываю, потому что не обращаю на них внимания.

6. Мне кажется, что в случае ссоры:

- а) всегда надо нападать первым, пусть соперник защищает;
- б) лучше всего попытаться объяснить сопернику, что хочет найти такое решение, которое устроит вас обоих;
- в) лучше тихонько уйти в сторонку, пусть ссорятся те, кому это нравится.

7. Я считаю, что окружающие люди:

- а) слишком часто сердятся на меня, ругают, обвиняют в разных проступках;
- б) относятся ко мне обычно так, как я этого заслуживаю;
- в) обижаются на меня, хотя я стараюсь никогда никого не трогать.

8. Если родители купят мне что-нибудь из одежды и эта одежда мне не понравится, то я:

- а) обижусь и скажу, что никогда такое не надену;
- б) сразу скажу спасибо, а потом попрошу обменять эту одежду на другую;
- в) ничего не скажу.

9. Я считаю, что правила этикета:

- а) ограничивают мою свободу, поэтому порой их и не наблюдаю;
- б) облегчают жизнь и мне, и людям вокруг;
- в) почти никто не соблюдает, а потому стоит ли изучать и в поднять требования этих правил?

10. Если я по отношению к кому-нибудь поступил не вежливо:

- а) то мне обычно трудно признаться в этом и попросить извинения;
- б) то, поняв это, я признаю свою вину и прошу прощение;
- в) меня это не сильно беспокоит: ведь и по отношению ко мне кто-то поступает несправедливо.

Выбрать нужно один из вариантов. За ответ «а» поставьте с 3 балла, «б» - 2 балла; «в» - 1 балл.

Если у вас от **17 до 23 баллов**, вы - человек неконфликтный. Поэтому окружающие вас люди: одноклассники, преподаватели, родит ли, соседи, друзья, знакомые хорошо к вам относятся, что делает вашу жизнь более радостной. Вы обычно внимательны и заботливы по отношению к родным и близким. Люди отвечают вам вниманием на внимание. Если возникают конфликты, вы стараетесь понять другого человека, идете ему навстречу, предлагая разные варианты

решения, которые устроили бы вас обоих. Ошибки, конечно, бывают. Вы тоже можете кого-то обидеть. Но это происходит, скорее всего, случайно. Если такое и случается, вы первым готовы признать свою вину и исправить ошибку.

Однако не стоит забывать о том, что вам вдруг может показаться, что вы - самый добрый, самый справедливый и вообще самый-самый... Такое самомнение может показаться неприятным для окружающих и вызвать неприятную с их стороны реакцию по отношению к вам.

Если вы набрали от **34 до 30 баллов**, без сомнения, вы очень живой и энергичный человек. Вы небезразличны по отношению к событиям и людям, которые окружают вас. Это ваши «плюсы». Но вместе с тем вы слишком любите быть во всем первым. Вы самоуверенны и чаще всего считаете себя правым. Но вам следует помнить о том, что даже самые великие, выдающиеся люди бывают не правы, совершают ошибки. Учтите: они не стали бы великими, если бы не научились признавать и исправлять свои ошибки. Надеемся, вы достаточно разумны, чтобы понять: чем меньше вы обижаете других, тем меньше будет в вашей жизни конфликтов. Не позволяйте своей вспыльчивости, нетерпеливости, неуступчивости и несговорчивости управлять собой. Вы - человек с сильным характером и сможете преодолеть свои недостатки.

Если вы набрали от **10 до 16 баллов** - вы не бываете зачинщиком ссор, ругани и т. д., не обращаете внимания на обиды, стараетесь уйти в сторону, когда рядом происходит ссора. Но вы уже, наверное, обратили внимание на то, что люди нередко обижаются на вас. А все потому, что вы невнимательны к людям. И это им неприятно. Вас не волнуют проблемы других людей, их заботы, ссоры и примирения. К тому положительному, что вы имеете, - миролюбию, нежеланию участвовать в конфликтах и перебранках - вам стоит добавить и другие хорошие качества: внимание к людям, заботу о них, умение сочувствовать и сопереживать. Надеемся, вы задумаетесь об этом и постараетесь исправить положение.

Классный руководитель. На ранних стадиях изучения конфликтов психологи использовали термин «разрешение конфликтов». Это естественно, потому что конфликт можно и необходимо разрешить. И целью этого является бесконфликтное состояние, при котором люди взаимодействуют в полной гармонии. Но в последнее время происходит изменение в отношении специалистов к этому аспекту конфликтов. Например, К. Томас предлагает уделить более пристальное внимание следующим аспектам изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, каким образом можно стимулировать продуктивное поведение.

При этом предлагается двухмерная модель регулирования конфликтов:

- кооперация (внимание человека к интересам других людей);
- напористость (защита собственных интересов).

Выделяются следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соперничество;
- 2) приспособление;

- 3) компромисс;
- 4) избегание;
- 5) сотрудничество.

Студенты группы (участники диспута):

Данько Софья: Считаю, что ни соперничество, при котором человек стремится добиться своего в ущерб другому, ни приспособление, когда ради интересов другого человек приносит в жертву собственные интересы, не приемлемы. Я склоняюсь больше к разумному компромиссу.

Бандукова Алена: А я считаю, что и компромисс, так же как и соперничество и приспособление, не даст хорошего результата. Ведь при использовании таких способов либо один, либо оба участника проигрывают. Только ситуация сотрудничества даст желаемый результат. Именно в этом случае участники конфликтной ситуации приходят к такому решению, которое полностью удовлетворяет интересы обеих сторон.

Классный руководитель. Для нашего диспута характерно разнообразие мнений по жизненно важным вопросам нашего поведения. Но некоторые из вас уже отметили, что вы иногда мыслите в одном направлении, а поступаете совсем по-другому. Да и результат анкетирования заставляют многих задуматься о том, что они говорят и как, оказывается, им свойственно действовать. Думаю, что и следующий опросник, поможет, по крайней мере, некоторым из вас, в вопросах самопознания и коррекции своих поступков и поведения.

Опросник К. Томаса (тест адаптирован Н.В. Гришиной в 1981 году) поможет вам изучить свою предрасположенность к конфликтному поведению и затем скорректировать дальнейший стиль своего поведения.

Инструкция. Тест состоит из 30 пунктов. В каждом из них имеется два суждения (А и Б). Каждый раз выбирайте из двух суждений, которое более типично для вашего поведения. В бланке для ответов под номером пункта поставьте А или Б в соответствии с вашим выбором.

В вопроснике каждый из пяти вариантов поведения, которые перечислены ранее, описан двенадцатью суждениями о поведении человека в конфликтной ситуации. В каждой паре следует выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики вашего поведения.

Опросник Томаса

Классный руководитель. Мы узнали многое о себе, обсудили виды конфликтов, высказали свои взгляды по вопросу стилей поведения в конфликтных ситуациях, а также методах и способах по их одолению. Итак, из всего материала, сказанного вами и услышанного, мы уже можем сделать полезные для нашего дальнейшего поведения выводы.

Студенты группы (участники диспута) (делают выводы):

Истратий Егор: Есть конфликты, которые в жизни неизбежны, и их необходимо разрешать.

Клушина Виктория: Возникновение некоторых конфликтов можно и нужно предотвращать. Для этого необходимо: уметь признать друга; научиться слушать своего собеседника не перебивая; продемонстрировать понимание роли другого в процессе выяснения отношений; понять, как себя чувствует ваш собеседник во время конфликта, как он его воспринимает; четко обозначить предмет обсуждения; установить общие точки зрения; выяснить, что вас разъединяет с собеседником; снова описать содержание конфликта; пытаться найти общие решения; принять общее заключение.

Жигулин Никита: Конфликты приносят не только вред, но и пользу.

Роменко Артем: Чтобы предупредить конфликт, постарайся сделать так, чтобы другим были понятны твои мысли, желания, поступки (многие конфликты возникают из-за отсутствия взаимопонимания).

Черемисин Андрей: Самовоспитание поможет преодолеть в себе те качества и черты характера, которые могут вызвать конфликты.

Истратий Егор: Чтобы не вызвать конфликт, надо вовремя вспомнить золотое правило: поступай по отношению к другим так, как хочешь, чтобы они поступали по отношению к тебе.

Данько Софья: Жизнь - слишком большая ценность, чтобы портить ее пониманием и конфликтами. Помни, что и в твоей власти сделать так, чтобы люди как можно позже столкнулись с «будущим непониманием» неземной пустоты.

Верстов Дмитрий: Не бывает неразрешимых конфликтов. Просто есть люди, которые не умеют или не желают их разрешать. Не будь таким человеком.

Классный руководитель. У каждого из вас есть 3 цветных квадратика. Считаете ли вы обсуждение данной темы полезной, изменит ли оно ваше поведение в конфликтной ситуации.

«ДА» - красный;

«НЕТ» - черный;

«СОМНЕВАЮСЬ» - зеленый.

Классный руководитель. Преобладает красный цвет. Я рада, что преобладает красный цвет, что сегодняшний классный час не прошел зря, что вы поняли, что избежать конфликта может каждый, и в любой ситуации это возможно.

Заключение

Благодаря существующим установкам на конфликт как отрицательное явление большинство людей считает, что они не могут ими управлять и стараются их избежать, когда это возможно. Но конфликт плохо поддается коррекции, когда он уже приобрел разрушительную силу. Это нужно знать, и будущие специалисты должны понимать, что конфликт обогащает жизнь, если им правильно управлять.

Конфликт помогает отдельному рабочему коллективу и организации в целом быть в русле происходящих событий, он позволяет определить, что нужно для развития и усовершенствования всех сфер. Умение управлять конфликтом может стать решающим для выживания коллектива в целом.

Конфликт также ставит служащих перед необходимостью постоянно общаться друг с другом и знать друг о друге чуть больше. Члены коллектива начинают лучше понимать своих коллег, становятся более чувствительными к проблемам других людей. Люди, наконец, оценивают необходимость понимания норм и желаний другого и невозможность быть свободным от общества, живя в нем.

Жить и работать вместе - непросто, и этому нужно специально учиться. Конфликт, порождая споры, проверяет и весь коллектив, и каждого служащего в отдельности, и может существенно помочь и в процессе разбора проблемы, и выработке решения.

Сам по себе конфликт не усиливает и не ослабляет организацию. Работники предприятий должны управлять им, делая максимально полезным. Если же они избегают обсуждения своих трудностей и опасений, они не могут понять ни реального состояния, ни путей развития, ни извлечь уроков для себя и для других.

Если же умело управлять конфликтом, он укрепляет и коллектив и организацию в целом.

Список использованной литературы

1. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе / А.Я. Анцупов. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 207 с. – (Библиотека школьного психолога)
2. Внеклассные мероприятия: 11 класс / Авт.-сост. Г.Г. Кулинич.-М.: ВАКО, 2009.-240 с. – (мозаика детского отдыха)
3. Гришина Н.В. Психология межличностного конфликта: Автореф. дис. докт. псих. наук. – СПб: изд-во СПбГУ, 1995. – С. 8
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб: Питер, 2001. – С. 95
5. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998.
6. Конфликт: борьба, взаимодействие, сотрудничество (под ред. Потанина Г.М.). –Белгород: изд-во Белгородского ГУ 1997. – С. 16-18
7. Линчевский Э.Э. Конфликты в общении и общение в конфликтах. – СПб: изд-во Военмеха, 2000. – С. 11-12
8. Черняк Т.В. Конфликты в организациях и технологии их разрешения. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 1998. –С.12-13
9. Электронный ресурс – режим доступа:
<http://www.fup.unn.ru/data/pages/files/file.1171990869.doc>

Приложения

