

ХОД ЗАНЯТИЯ

1. Актуализация и мотивация.

Обсуждение вопроса: «Для чего мы рассматриваем тему «Конфликт и способы его решения»? Что вы ожидаете от сегодняшнего занятия?»

2. Упражнение «Приветствие – мне нравится твой...».

Цель: подготовить участников к работе, создать комфортную атмосферу, хорошее расположение духа, оказывать содействие сплоченности, продемонстрировать роль чувств в нашей жизни, необходимость их выражения для формирования дружеских взаимоотношений.

Ход упражнения: участники садятся в круг, каждый должен сказать другому члену группы предложение об их внешности: (имя)... мне нравится твой (твоя)...» или то, что нравится в поведении или чертах характера

Рефлексия:

Как вы чувствовали себя, когда говорили приятные вещи другим?

А когда говорили вам?

3. Упражнение «Мозговой штурм».

Цель: определить понятие «конфликт», главные причины конфликтов и систематизировать их в зависимости от источника.

- *Ход упражнения:* психолог обращается к группе с вопросом: «Что такое конфликт?». Все варианты ответов фиксируют на доске или на листах бумаги. После этого аналогично выясняют причины конфликтов. Названные **причины** разделяют на объективные и субъективные.

4. Информационное сообщение «Конфликт».

ПРИЧИНЫ

Почему эпитафией является древнеиндийское выражение: «Кто не отвечает гневом на гнев, спасает обеих – и себя, и другого»? Гнев всегда вызывает у нас отрицательные эмоции.

Конфликт в переводе из латыни – столкновение разнонаправленных сил (ценностей, интересов, взглядов, позиций) субъектов – сторон взаимодействия.

В основе любого конфликта лежит ситуация, которая содержит: противоречивые позиции сторон по какому-то вопросу; противоположные задачи или средства; расхождение интересов, желаний, стремлений оппонентов.

Типология конфликтов

Определяют типичные причины конфликтов, которые разделяют на:

- *объективные* (столкновение материальных и духовных интересов, ошибки управления, слабая разработанность правовых процедур решения межличностных разногласий, недостаток значащих для нормальной жизнедеятельности человека материальных и духовных благ, сформированный образ жизни, который оказывает содействие повышению агрессии человека);
- *субъективные* (неспособность понять другого человека, несбалансированное ролевое взаимодействие, нетерпимость к мыслям других, раздражительность, острое восприятие замечаний и советов, неуравновешенность характера, эгоизм, стремление лидерства, склонность к сплетням).

)

5. Групповая работа.

Педагоги делятся на 4 подгруппы и на листах пишут позитивные и негативные стороны конфликта.

Определите положительные и отрицательные стороны конфликта.

Положительные стороны конфликта:

- дает возможность сформулировать и осознать проблему, выявить трудности;
- найти новые пути решения;
- оживляет нашу жизнь, делает ее более привлекательной, интересной;
- учит формам общения, умению налаживать отношения;
- оказывает содействие личностному, профессиональному росту и развивает волевую саморегуляцию;
- сплачивает коллектив;
- развивает познавательные черты ума, скорость реакции, принятие решений.

Отрицательные стороны конфликта:

- разрушает здоровье;
- вызывает стресс, психотравмы;
- разрушает межличностные отношения, семьи, личности;
- формируется отрицательная установка, отрицательный жизненный сценарий.

Какой вывод мы можем сделать, проанализировав положительные и отрицательные стороны конфликта? В конфликте есть много положительного (отрицательного).

6. Упражнение «Мозговой штурм» Создание дерева конфликтогенов.

Одной из причин возникновения конфликта есть *конфликтогены поведения*. Это слова или действия, которые порождают конфликт.

Конфликтогенами называют слова, действия (или бездействие), поведенческие акты или обращения в целом, которые могут привести к конфликту.

Давайте вместе нарисует дерево конфликтогенов. Назовите примеры конфликтогенов.

7. Информация (раздача материала психологом).

Конфликтогены несут в себе психологическую склонность к эскалации конфликтов, и по сути каждый конфликтоген можно отнести к одной из трех психологических первопричин:

- стремление к превосходству;
- проявление агрессивности;
- проявление эгоизма.

Например, к конфликтогенам как к прямым проявлениям превосходства относятся: приказания, угрозы, замечания, обвинения, насмешки, хвастовство, категоричность суждений и мнений, перебивание другого, обман, утаивание информации и др.

Все проявления агрессивности, как скрытой и неявной, так и открытой, граничащие с ненавистью, всегда являются мощными конфликтогенами, вызывают чувство страха, фрустрации.

Все проявления эгоизма есть конфликтогенами, так как эгоист стремится добиться чего-то для себя (обычно за счет других), а это воспринимается как несправедливость и, конечно, служит грунтом для конфликтов.

На конфликтоген обычно отвечают либо похожим, либо еще более сильным конфликтогеном. Закономерность эскалации конфликтогенов *тесно связана с обидами, вытесненными психотравмами детства, переживаниями их и стремлением компенсировать психологические проигрыши, желанием снять раздражение*, защитив себя, ответив обидой на обиду. При этом ответ обычно не слабее, а чаще сильнее раздражителя, «с запасом». Таким образом, сила конфликтогенов стремительно нарастает.

Обязательно ли нам знать, как конструктивно решить конфликт? Да, так как если конфликт не решается, это приводит к ухудшению отношений, иногда и к разрыву отношений. А если решается, то мы можем найти согласие в межличностных отношениях.

Есть такое крылатое выражение: «В споре рождается истина». Можно ли сказать, что в конфликте тоже рождается истина? Да, человек говорит о наболевшем, об отрицательных чертах и поступках собеседника, разоблачает не наилучшие его стороны, что является информацией для самосовершенствования человека.

А теперь давайте на стикерах напишем признаки конфликтогенного поведения.

Признака конфликтогенов поведения:

- открытое недоверие;
- перебивание другого человека;
- оценивание людей;
- ударение на расхождениях между собой и другим человеком;
- стойкое нежелание признавать свои ошибки и чью-то правоту;
- занижение вклада других людей и одновременное преувеличение своего вклада в общее дело;
- постоянное навязывание своей точки зрения другим;
- неискренность суждений;
- резкое ускорение темпа речи и внезапное окончание разговора;
- неумение выслушать и понять точку зрения другой стороны.

Какой вывод мы можем сделать, посмотрев на дерево конфликтогенов. (*Стараться их не употреблять, чтобы не создавать конфликта.*)

8. Психорисунок «Мое представление конфликта».

Цель: выяснить подсознательное отношение участников к обсуждаемой теме.

Ход упражнения: участникам предлагают нарисовать «конфликт», как они его представляют, после выполнения задания участники по очереди рассказывают, что нарисовано и что значит этот рисунок.

Рисунки сгруппировывают по определенным смысловым группам (деструктивные, конструктивные, эмоциональные, деловые, внутренние, внешние конфликты).

9. Рефлексия.

- Есть ли похожее понимание конфликта в группе с вашим?
- Какие эмоции возникали в процессе рисования?

10. Способы решения конфликта.

Информация психолога.

Общая характеристика *вариантов исхода в конфликтных ситуациях.*

Первый вариант исхода – **уход** от разрешения возникшего противоречия, когда одна из сторон, которой предъявлено «обвинение», переводит тему разговора в другое русло. Тактика ухода объясняется основным его свойством – «сотрудничество при любых обстоятельствах». Избегание или уход от конфликта может привести к росту проблемы.

При этом выделяют наиболее типичные формы ухода:

- молчание;
- демонстративное удаление;
- обиженный уход; затаенный гнев;
- депрессия;
- игнорирование обидчика;
- едкие замечания по «их» поводу за «их» спиной;
- переход на чисто деловые отношения;
- индифферентное отношение;
- полный отказ от дружеских или деловых отношений с провинившейся стороной.

Второй вариант – **сглаживание**, когда одна из сторон либо оправдывает себя, либо соглашается с претензией, но только в данный момент. Этот прием чаще всего использует те, для кого предпочтителен любой, даже самый плохой, неустойчивый мир, чем самая «хорошая ссора».

Третий вариант – **компромисс**. Под ним понимается открытое обсуждение мнений, направленных на поиск наиболее удобного для обеих сторон решения. В этом случае партнеры выставляют аргументы в свою и в чужую пользу, не откладывают решения «на потом» и не принуждают в одностороннем порядке к одному возможному варианту. Преимущество этого исхода – во взаимной равности прав и обязанностей открытости претензий.

Четвертый вариант – **конфронтация** – неблагоприятный и малопродуктивный исход конфликта, когда никто из участников не принимает во внимание позицию другого. Он возникает, когда одна из сторон накопила достаточно мелких обид, собралась с силами и выдвинула сильнейшие аргументы, которые не может снять другая сторона.

Пятый вариант – самый неблагоприятный – **принуждение**. Это тактика прямолинейного навязывания того варианта исхода противоречия, который устраивает его инициатора. Он самый неблагоприятный для сохранения отношений.

Психолог знакомит с **формулой мудрого поведения в конфликте**.

Формула мудрого поведения в конфликте (ВПРСТ)

В – открытость ума.

П – положительное отношение.

Р – рациональное мышление.

С – сотрудничество.

Т – терпимость к людям.

Разрешение конфликта...

11. Упражнение «Мозговой штурм».

Правилам **бесконфликтного общения** целесообразно:

- не использовать конфликтогенов;
- не отвечать конфликтогеном на конфликтоген
- проявлять эмпатию к собеседнику;
- делать доброжелательные посылы;
- разрешайте спорные вопросы здесь и теперь, не откладывая их.
- Меньше обижайтесь.
- Стремитесь адекватно воспринимать и сознавать конфликт.
- Общайтесь открыто (закрытость порождает конфликты).
- Старайтесь понять позицию другого человека изнутри (поставьте себя на место другого).
- Аргументируйте свои желания для себя и другого.
- Будьте готовы преодолеть свое самолюбие, признать свои ошибки, извиниться.
- Будьте гибкими.

)

Итак, важнейшим условием профилактики конфликта есть предотвращение использования конфликтогенов в общении.

При этом нужно помнить:

- всякое неосторожное высказывание вследствие эскалации можем привести к конфликту;
- проявлением эмпатии и уважения к собеседнику предотвращаем неадекватные и конфликтогенные реакции.

При избавлении от склонности к применению конфликтогенов общение необходимо:

- изживать стремление к преимуществу;

- сдерживать агрессию пассивными (например, выговаривание), активными (например, двигательная активность, спортивные занятия, наблюдение за спортивными соревнованиями, и др.) и логическими (рационализация и др.) способами; стремиться к преодолению разрушающего эгоизма.

В обучении правильному обращению человека в противоречащей, предконфликтной и конфликтной ситуации А.

Тимохина считает целесообразным следовать таким психологическим рекомендациям.

- Решать спорный вопрос в настоящем времени, не упоминая прошлые обиды, конфликты.
- Адекватно воспринимать, сознавать суть конфликта с точки зрения психологических механизмов – интересов, нужд, целей и задач сторон. Чаще задавать вопрос: » Правильно ли я Вас понял (поняла)?», это поможет избежать умственных барьеров.
- Быть открытым в общении, доброжелательным и стремиться к созданию климата взаимного доверия.
- Попробовать понять позицию оппонента «изнутри», поставив себя на его место.
- Не говорить обидных, унижающих достоинство личности слов, не употреблять неутешительных эпитетов. Резкость вызывает резкость.
- Уметь аргументированно высказать свои намерения в случае неудовлетворения требований.
- Быть готовым преодолеть самолюбие, амбиции, признать собственную неправоту в тех или других вопросах и позициях. В конфликте всегда виноваты обе стороны, но на примирение идет тот, кто нравственнее, мудрее, сильнее духом.
- Важнейшее значение в предупреждении конфликтов имеет овладение приемами и привычками бесконфликтного общения.

Краткий курс доброжелательных отношений

Шесть важных слов: «Я признаю, что допустил эту ошибку».

Пять важных слов: «Ты сделал это просто чудесно».

Четыре важных слова: «А как ты считаешь?»

Три важных слова: «Вы посоветуйте, пожалуйста».

Два важных слова: «Искренне благодарю».

Важнейшее слово: «Мы».

Каждый участник занятия получает памятку.

12. Ролевая игра «Реши проблему».

Групповая работа. *Цель:* отработать конструктивные стратегии выхода из конфликтных ситуаций.

Ход: психолог делит всех участников на 4 группы. Каждая группа будет выполнять отведенные ей роли: первая, вторая группы- педагогов, третья -детей, четвертая – родителей. Каждой группе надо выполнить задачу.

1. Вспомнить какую-то конфликтную ситуацию из жизни и разыграть ее согласно своим ролям.
2. Каждая группа выбирает одну проблему и предлагает пути ее решения согласно своим ролям и используя полученные знания.

Рефлексия:

Что вы чувствовали во время игры и что вы чувствуете после ее завершения?

Какие чувства возникали во время общения?

Легко ли было вам сыграть свою роль?

Какие трудности возникали во время упражнения?

Можете ли определить, благодаря чему вы бы развязали вашу ситуацию?

Какой стиль поведения вы избрали бы для каждого участника сюжета?

13. Релаксационная пауза

Звучит музыка, используется терапия поглаживания. Ученики гладят свое лицо, закрывают глаза, занимают удобные позы, стараются расслабить все мышцы тела, перенестись в воображении в другую ситуацию, которая оказывает содействие эмоциональному подъему.

14. Подведение итогов.

Цель: получение обратной связи.

Ход упражнения: все участники по кругу продолжают высказывание «Это занятие помогло мне (приобрести, стать, понять...