

Разрешение конфликтных
ситуаций – компетенция
классного руководителя.
Психологическая
поддержка учебно-
воспитательного процесса

г. Биробиджан

2011г.

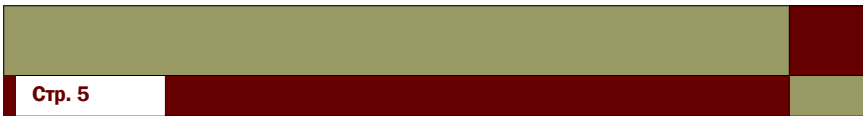
Стр. 2			

Разрешение конфликтных ситуаций—компетенция
классного руководителя.
Психологическая поддержка
учебно-воспитательного процесса

г. Биробиджан

Составители: О.В. Плотникова заместитель директора по УВР, О.В. Мисурагина заместитель директора по ВР

В моменты общественных катаклизмов мы все отмечаем нарастание ожесточения, зависти, нетерпимости друг к другу. Это связано с исчезновением в результате так называемой перестройки системы запретов, воспитания, строгого соблюдения законов, что приводит к проявлению низменных инстинктов и (чего боялся Достоевский) - к вседозволенности, агрессивности. Данный материал разработан с целью помочь педагогам находить выходы из конфликтных ситуаций.



Оглавление

1. « Разрешение конфликтных ситуаций—компетенция
классного руководителя» Педагогический
совет.....стр.6
2. Пути разрешения конфликтов.....стр.39
3. Профилактика профессионального
«выгорания» (психологический тренинг).....стр.54

Педагогический совет «Разрешение конфликтных ситуаций—компетенция классного руководителя»

О.В. Мисурагина заместитель директора по ВР

Введение

В моменты общественных катаклизмов мы все отмечаем нарастание ожесточения, зависти, нетерпимости друг к другу. Это связано с исчезновением в результате так называемой перестройки системы запретов, воспитания, строгого соблюдения законов, что приводит к проявлению низменных инстинктов и (чего боялся Достоевский) - к вседозволенности, агрессивности.

Агрессивность - помеха при формировании отношений, морали, общественной деятельности людей. Административными мерами данную проблему не решить.

Сейчас, как никогда, важно с детских лет воспитывать у детей внимательное отношение к окружающим, подготавливать их к доброжелательному отношению к людям, учить к сотрудничеству.

Для этого педагогу надо хорошо овладеть умениями и навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, так как проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту для современной школы.

В многочисленных публикациях о проблемах современной школы часто отмечается, что главная ее беда - это отсутствие у педагога интереса к личности ребенка, нежелание и неумение познать его внутренний мир, отсюда и конфликты между педагогами и учениками, школой и семьей. В этом, прежде всего, проявляется не столько нежелания учителей, сколько их неумение, беспомощность в разрешении многих конфликтов.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить методику разрешения конфликтных ситуаций

Задачи:

1. Рассмотреть сущность конфликта, его компоненты и функции, особенности восприятия конфликтной ситуации субъектами конфликта.
2. Выявить особенности конфликтных ситуаций возникающих в учебной деятельности
3. Определить методический инструментарий классного руководителя, обуславливающий решение конфликтных ситуаций.

1. Понятие конфликта

- Какие ассоциации возникают при слове «конфликт»; с каким животным, погодой, цветом ассоциируется это понятие.

Конфликт -- это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимоотношениях или межличностных действиях индивидов или групп людей, связанное с острыми эмоциональными переживаниями.

Поведение человека в конфликте характеризуется большой степенью напряженности, как физической, так и психологической, потому что столкновение требует концентрации сил и направленности всех духовных, психологических ресурсов на выход из положения.

Чем сложнее конфликт, тем больших сил он требует. Если мы не выдерживаем напряжения, то скрываем, нарушаем границы общения и поведения: повышаем голос, кричим, размахиваем руками, используем недозволенные приемы подавления противника. Потом очень сожалеем о случившемся, терзаем себя за потерю контроля над собой, нам стыдно за некрасивое поведение. Если бы в момент такого разочарования конфликта мы бы взглянули в зеркало, то были бы потрясены собственной некрасивостью.

Конфликты - константа человеческой жизни, от периода становления личности до смерти человека. Нет жизни без конфликта, если это - жизнь, а не прозябание, не биологическое существование, не болотистый застой. И природа этой закономерности связана с общим законом развития жизни через преодоление противоречий.

Для уяснения сути конфликта важно выделить его основные признаки и сформулировать необходимые и достаточные условия его возникновения. Выделим два таких признака

1. Конфликт всегда возникает на основе противоположно направленных мотивов или суждений. Такие мотивы и суждения являются необходимым условием возникновения конфликта.

2. Конфликт -- это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т. п.).

В нашем сознании со словом «конфликт» ассоциируются такие малоприятные вещи, как «ссора», «скандал», «спор», «конфронтация», «выяснение отношений» и т.д.

Ссоры и скандалы, бесспорно связаны с конфликтами. Это формы и виды проявления конфликтных отношений. Это то, через что конфликтные отношения между людьми иногда (но далеко не всегда) проявляются. Ссора или скандал без конфликта не существует, они являются своеобразными показателями того, что конфликт есть. А вот конфликты без ссор и скандалов запросто. Например, в тех случаях, когда человек желает сделать что-то, но это желание вступает в конфликт со страхом перед наказанием, конфликт есть, ссоры или скандала нет. И этот конфликт, как впрочем, и любой другой, рано или поздно должен каким-то образом разрешиться. Человек либо отказывается от своего желания, либо действует по

принципу «Если нельзя, но очень хочется, значит можно», либо действует, не задумываясь о последствиях (побеждает желание).

Участники конфликта.

В любом конфликте основными действующими лицами являются люди. Они могут выступать в конфликте как частные лица (например, в семейном конфликте), как официальные лица (конфликт по вертикали) или как юридические лица (представители учреждений или организаций). Кроме того, они могут образовывать различные группировки и социальные группы.

Степень участия в конфликте может быть различной: от непосредственного противодействия до опосредованного влияния на ход конфликта. Исходя из этого, выделяют: основных участников конфликта; группы поддержки; других участников.

Основные участники конфликта. Их часто называют сторонами или противоборствующими силами. Это те субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга. Некоторые авторы вводят такое понятие, как "оппонент", что в переводе с латинского означает возражающий, противник в споре (Ф.М.Бородкин, Н.М.Коряк).

Противоборствующие стороны -- ключевое звено любого конфликта. Когда одна из сторон уходит из конфликта, то он прекращается. Если в межличностном конфликте один из участников заменяется новым, то и конфликт изменяется, начинается новый конфликт. Это происходит потому, что интересы и цели сторон в межличностном конфликте индивидуализированы.

Часто в конфликте можно выделить сторону, которая первой начала конфликтные действия. Ее называют инициатором конфликта. Если одна из сторон инициирует конфликт, то это еще не значит, что она не права. **Предмет конфликта.**

Предмет конфликта -- это то противоречие, из-за которого и ради разрешения которого стороны вступают в противоборство.

Группы поддержки. Практически всегда в любом конфликте за оппонентами стоят силы, которые могут быть представлены отдельными индивидами, группами и т.д. Они либо активными действиями, либо только своим присутствием, молчаливой поддержкой могут коренным образом воздействовать на развитие конфликта, его исход. Исход конфликта во многом определяется существованием группы поддержки. Они могут быть представлены друзьями, сверстниками, семьей. В группу поддержки могут входить руководители или подчиненные оппонентов/

Иногда в число участников конфликта включают медиаторов (посредников, судей и т.д.). Третья сторона в конфликте (медиатор) решает задачу прекращения конфликта. Участники же в той или иной мере участвуют в конфликте, содействуют его развитию, поддерживают и развивают борьбу. Медиатор действует ненасильственными методами и не входит в число участников конфликта.

Выступление В.С. Поповой учителя английского языка.

Существует 4 основных типа конфликтов:

внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, и межгрупповой.

Внутриличностный конфликт. Этот тип конфликта не полностью соответствует данному нами определению. Здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы, внутреннего мира личности, часто

кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т.д.

«Две души живут в моей груди...»(писал Гете. И этот конфликт может быть функциональным или дисфункциональным, в зависимости от того, как и какое решение принимает человек и принимает ли его вообще. Буриданов осел, например, так и не смог решить, из какого мешка поест, из того, который слева, или из того, который справа. Порой в жизни, не умея решать внутренние конфликты, мы уподобляемся Буриданову ослу.

Межличностный конфликт. Это самый распространенный тип конфликта. Часто встречаются люди, которые из-за различия в характерах: взглядах, манере поведения просто не в состоянии ладить друг с другом. Однако более глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов лежат объективные причины. Чаще всего это борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования, рабочую силу и т.д. Каждый считает, что в ресурсах особенно нуждается именно он, а не другой. Конфликты возникают между руководителем и подчиненными, например, когда подчиненный убежден, что руководитель предъявляет к нему непомерные требования, а руководитель считает, что подчиненный бездельник, не имеющий или не желающий работать.

Конфликт между личностью и группой. Неформальные группы (организации) устанавливают свои нормы поведения, общения. Каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступление от принятых норм группа расценивает как негативное, возникает конфликт между личностью и группой. Другой распространенный конфликт этого типа(конфликт между группой и руководителем. Наиболее тяжелы такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководителем и исполнителями, между неформальными группами внутри подразделений, между администрацией и профсоюзом.

Все действия участников конфликта, даже на 1й взгляд кажутся непонятными, нелогичными или случайными, на самом деле вполне понятны, логичны, и далеко не случайны, если их рассматривать не самих по себе, а в рамках внутренней логики самого конфликта, как конкретные проявления его общего механизма.

С точки зрения анатомии конфликта, столкновение противоположных позиций может иметь 2 формы:

а) скрытое, неявное столкновение; и б) открытое явное столкновение противоположных позиций.

Практически любой конфликт и внутриличностный, и межличностный и групповой начинаются со скрытого столкновения противоположных позиций. В том случае, его не удастся погасить, через некоторое время скрытое столкновение переходит, перерастает в столкновение открытое. Каждый этот этап имеет свое название. Первый этап скрытое столкновение называется конфликтной ситуацией, второй этап открытое столкновение называется инцидентом.

В ходе конфликта инцидент не может произойти без предшествующей ему конфликтной ситуации. Причем, инцидент не может начаться, пока конфликтная ситуация не пройдет все необходимые стадии своего собственного развития и пока внутри конфликтной ситуации не созреют все необходимые предпосылки для начала инцидента. И, конечно, необходимо упомянуть то, что конфликт является управляемым только до тех пор пока он находится на этапе

И если мы хотим овладеть им, то первая наша задача – научиться обнаруживать конфликтную ситуацию до того, пока конфликт не перешел на уровень инцидента. А для этого необходимо знать с чего начинается конфликтная ситуация и как она развивается.

Выступление Н.Н. Даценко учителя начальных классов

Известно 5 основных стилей разрешения конфликтов, или стратегий поведения в конфликтной ситуации.

Уклонение. Человек, придерживающийся этой стратегии, стремится уйти от конфликта. Эта стратегия может быть уместна, если предмет разногласий не представляет для человека большей ценности, если ситуация может разрешиться сама собой, если сейчас нет условий для эффективного разрешения конфликта, но через некоторое время они появятся.

Сглаживание. Этот стиль основывается на тезисе: «Давайте жить дружно». «Сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, конфронтации, призывая к солидарности. Отрицательные эмоции не проявляются, но они накапливаются. Рано или поздно оставленная без внимания проблема накопившиеся эмоции приведут к взрыву, последствия которого окажутся дисфункциональными.

Принуждение. Данный стиль связан с агрессивным поведением, для влияния на других людей здесь используется власть, основанная на принуждении, и традиционная власть.

Компромисс. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Способность к компромиссу в управленческих ситуациях высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет быстро разрушить конфликт. Но через некоторое время могут проявиться и дисфункциональные последствия

несколько измененной форме может возникнуть вновь, т. к. осталась нерешенной породившая его проблема.

Решение проблемы (сотрудничество). Этот стиль основывается на убежденности участников в том, что расхождение во взглядах (это неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. При этой стратегии участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Так, кто опирается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за

счет других, а ищет решение проблемы.

Я Как выйти из конфликта

В конфликты вступает каждый из нас, ученик может спорить с учителем, в обычной очереди может созреть такой конфликт, что никто не сможет остаться равнодушным. Для того чтобы сохранить своё душевное равновесие и не стать жертвой конфликта, необходимо соблюдать определённые правила, которые помогут аргументированно представить своё мнение и выслушать собеседника.

Итак, о чём нужно помнить во время спора:

- говорите только о фактах разногласия и не переносите его на личности;
- не говорите прямо, что оппонент не прав. Личная критика или категорическое суждение не приводит к переубеждению, а вызывает стремление оправдать себя, встать на защиту своей чести;
- не говорите обидных слов. Психологии спора характерен закон «эмоционального зеркала»: нервозность одного рождает нервозность другого, злость порождает злость. Чтобы ваше слово действовало, говорите деликатно, не

- веское замечание воспринимается легче, если следует за одобрением;
- уважайте личное достоинство людей. Давайте людям в общении то, чего они ждут от вас: одобрение, признание, уважение.

Отдельно стоит остановиться на ситуации неравного спора. Если вы ученик и ваш конфликт задевает вас и учителя, но велика вероятность того, что ваше поведение будет нести отпечаток иерархии отношений. То же самое касается и ситуации спора подчинённого с начальством. Помните, что главное – сохранить позитивное отношение к вашему спору. Как бы ни сложилось, в итоге вы сможете решить проблему.

КАК СПРАВИТЬСЯ С СОБОЙ В КОНФЛИКТЕ

Приемы управления собой

Прием рационализации. Постарайтесь проанализировать ситуацию, которая вызывает у Вас эмоциональное напряжение, волнение или беспокойство. Задайте себе вопросы:

- Что меня раздражает...?
- В чем причина моего раздражения?
- Почему я так реагирую на это...?
- Как я себя веду при этом...?
- Не случилось ли со мной нечто подобное прежде?
- Почему другие ведут себя иначе?

Прием катарсиса

Катарсис – предполагает освобождение от негативной энергии путем направления ее на эрзац-объекты (куклы-противники, создание виртуальной реальности с помощью компьютера). Метод работает, если после парочки разбитых тарелок человек не чувствует напряжения.

Более быстрыми способами освобождения от отрицательных эмоций может стать: истерика наедине с собой так, чтобы никто не видел и не слышал. Исходя из сказанного понятно,

негативные эмоции «выплеснуть» можно, достаточно поколотить подушку или разорвать журнал.

Помните, что бесконтрольный выход энергии конфликта вовне также опасно, как и ее искусственное сдерживание. Управлять собственной конфликтностью можно, придерживаясь трех правил:

- 1) использовать конфликтность только в тех случаях, когда другие способы не действуют;
- 2) уметь направлять активность в другое русло, знать время и место для ее проявления и дозировать эмоции;
- 3) извлекать из конфликтной ситуации пользу для себя и окружающих.

Предположить, что ребенок агрессивен можно лишь в том случае, если в течение не менее чем 6 месяцев в его поведении проявлялись хотя бы 4 из 8 перечисленных признаков.

Ребенку, в поведении которого наблюдается большое количество признаков агрессивности, необходима помощь специалиста: психолога или врача.

В норме проявление агрессивности не считается нарушением. Ситуативные агрессивные реакции связаны с функцией защиты и адаптации. Агрессивность может усиливаться в связи с кризисом определенного (подросткового, например) возраста, и тогда она будет рассматриваться как показатель нормального роста организма.

Однако если агрессия перерастает в постоянное переживание, то может вызвать невротическое отклонение в развитии эмоциональной сферы человека. Поэтому ученые различают ситуативную агрессию и устойчивую личностную агрессивность.

Агрессия требует выхода. Но проявлять ее небезопасно для

подавление агрессивности небезвредно для здоровья.

Существует целый ряд так называемых «болезней сдержанных эмоций», к ним относят: гипертонию, язву желудка и другие.

В российском менталитете прочно укоренилось мнение о том, что «все болезни от нервов» мы слышали эту фразу уже давно и порядком к ней успели привыкнуть до того, что склонны забывать или не придавать ей особого значения.

На сегодняшний день в Американских Штатах ученые, психологи Тойч Ч., Хей Л. выдвинули тезис о том, что даже злокачественные опухоли возникают по причине постоянно накапливаемых обид. Книги этих авторов переведены на многие языки мира, их можно встретить и на прилавках отечественных магазинов.

Все это говорит о необходимости уметь вовремя освободиться от негативных мыслей и чувств, дабы не заболеть.

Существует три основных способа снятия агрессивности.

Пассивный способ заключается в том, чтобы пожаловаться кому-либо, поплакать или выговориться. Разговор по душам, слезы приносят утешение и снимают скопившееся эмоциональное напряжение.

Этот способ подходит не для всех ситуаций, но для всех людей. Даже те, кто считают плач непростительной роскошью или проявлением слабости могут позволить себе дать выход эмоциям подобным образом в ситуации, когда их никто не видит.

Активный способ опирается на двигательную активность. Напряженность исчезает по мере:

- 1) выполнения физических нагрузок лучше всего тех, которые включают удары (бокс, футбол, теннис);
- 2) работы по дому и вне его: лучше всего той, которая связана с рассечением целого на части (разрезание бумаги, нарезка

3) не менее полезны циклические упражнения, связанные с повторением движений: бег, быстрая ходьба, плавание и ставшие популярными в последнее время в России восточные танцы.

Пассивно-активный способ. Наблюдение за соревнованиями, просмотр остросюжетных фильмов дают некоторый выход агрессии. Болельщики испытывают те же эмоции, что и игроки на спортивной площадке или герои кинофильмов.

Логический способ подходит людям, которые не умеют отбросить негативные эмоции, им главное сосредоточиться на негативных эмоциях и найти причину неприятностей и выход из них. Аналитическая работа успокаивает еще и потому, что отбирает много энергии. Кроме того, в результате работы мысли – отрицательные эмоции притупляются.

Таким образом, определенный набор эмоциональных качеств личности: агрессивность, раздражительность, тревожность, подозрительность, болезненная обидчивость подчас служат источниками конфликта.

Руководство по выходу из депрессии

Если Вы склонны становится рабом своих обязанностей, то вспомните немецкую пословицу о том, что легко быть занятым, но трудно быть результативным. Если человек постоянно думает о том, чтобы выполнить все, что, по его мнению, он должен сделать, то он лишает себя многих радостей жизни. При этом работу он выполняет с максимальным напряжением сил, но с малой самоотдачей.

Поэтому мы рекомендуем:

– задайтесь целью доставить себе хотя бы одно удовольствие в месяц. Затем постепенно увеличивайте их число. В результате Вы должны уметь приносить себе радость не менее одного раза в день. Не говорите, что на это у Вас нет времени.

Задания

1. Ведите счет позитивным моментам Вашей жизни: достижениям и благородным делам.
2. Контролируйте отрицательные мысли. Они вызывают отрицательные эмоции. Переключайтесь. Создавайте поводы для радости.
3. Придерживайтесь здорового питания и образа жизни – это в Ваших интересах, это позволит легче справляться с трудностями. Будьте внимательны к себе. Не доводите себя до депрессии.

ПЕРЕГОВОРЫ как выход из конфликта

Чтобы переговоры прошли конструктивно, ему необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

- к людям следует проявлять мягкость, а к решению проблемы жесткость. Поэтому отделите людей от проблемы;
 - достигать своих целей легче, опираясь на аргументы. При этом избегайте упрямства, так как в переговорном процессе приказов не отдают. Поэтому ищите то, что объединяет, а не разъединяет людей: спрашивайте «почему?» и «почему нет»;
 - следует достойно представлять свои интересы, то есть вносить свои предложения в решение обсуждаемой на переговорах проблемы;
 - стремиться к заключению таких соглашений, которые устраивали бы всех участников переговоров. Поэтому предлагайте варианты;
- субъективными составляющими конструктивного решения проблемы являются компетентность, сознательность, реалистичный подход к делу, заинтересованность в разрешении противоречий, сила воображения и дар комбинирования. Будьте гибкими.

ЗАЩИТА ОТ КОНФЛИКТОВ

Разрешение конфликтных ситуаций в школе

Стала аксиомой фраза о том, что конфликты легче предупредить, чем разрешить. И это действительно так. Но поскольку конфликт произошел, и имеет место быть, то прятаться от проблем – не имеет смысла. Игнорирование противоречий только усугубит конфликтную ситуацию.

Безусловно, процесс воспитания как формирование личности требует комфортных социально-психологических условий, создаваемых для ребенка. Но, в то же время развитие подрастающего человека невозможно без противоречий и столкновений.

Школа – социальный институт, в котором ученики усваивают нормы отношений между людьми. Поведение в конфликте учителя отличается от поведения ученика. Участники конфликта имеют разный социальный статус.

Любая педагогическая ошибка способна повлечь за собой массу новых проблем, в которые включаются уже другие люди. Чем больше участников втянуто в конфликт, тем хуже, тем труднее им управлять. Поэтому конфликт проще гасить в самом начале.

Грамотное поведение в конфликте ПАМЯТКА

- 1) помните, что в момент конфликта наблюдается приоритет эмоций над разумом;
- 2) используйте многоальтернативный подход решения проблемы (не отвергайте предложения другого лица, оставляйте за собой право на ошибку, тщательно проанализируйте все варианты);
- 3) пересмотрите конфликт (определите то, что действительно важно, что будет, если ситуация не разрешится, ориентируйтесь на решение проблемы, а не на эмоции с ним связанные;
- 4) постарайтесь снизить внутреннее напряжение (следите за

- необходима, но не на человеке, а в делах, не констатируйте эмоциональное состояние партнера);
- 5) не обвиняйте и не приписывайте ответственность за ситуацию другим людям;
 - 6) ориентируйтесь на достоинства человека и сами старайтесь оправдывать его ожидания;
 - 7) не преувеличивайте собственный вклад в решении проблемы;
 - 8) предложите собеседнику встать на ваше место, спросите его: «Что делать»;
 - 9) независимо от результатов конфликтного взаимодействия не разрушайте отношения.

Техника рационального поведения в конфликте (по И.А.Рудаковой)

Известно, что «гнев – плохой советчик». Он не позволяет четко мыслить и понимать других. Управление собственным эмоциональным состоянием, – пожалуй, одно из самых необходимых условий конструктивного разрешения проблемы.

Техника рационализации эмоций.

Спокойная реакция на эмоциональные действия партнера – первое правило поведения в конфликте.

После того, как Вы удержались от соблазна впасть в то же состояние эмоционального раздражения, что и Ваш собеседник, задайте себе вопросы:

- Почему он ведет себя так?
- Каковы его намерения?
- Связаны ли его поступки с индивидуальными особенностями?
- Существует ли другая причина?

Подобные вопросы заставляют работать сознание, этим Вы защищаете себя от эмоционального взрыва.

Спокойная форма передачи эмоций – второе правило поведения в конфликте.

Эмоциональная реакция нежелательна. Водоворот эмоций может затянуть и остановиться будет труднее.

Чтобы исключить нежелательные эмоции следует поддерживать высокий уровень самооценки у себя и у собеседника – это третье правило поведения в конфликте.

Выступление И.В. Снегиревой учителя технологии.

Конфликтные ситуации в учебной деятельности

Сущность классного коллектива

Коллектив образовательного учреждения состоит из двух составляющих: ученического коллектива и педагогического коллектива. Педагогический коллектив представляет собой группу совместно работающих педагогов, имеющих общие образовательные цели, достижение которых является для них лично значимым, и реализующих структуру межличностных взаимоотношений и взаимодействий, способствующих достижению общих целей.

Наиболее стабильное звено в официальной структуре школьного коллектива -- коллектив класса, в рамках которого протекает основная деятельность школьников -- учение. Именно в классном коллективе между школьниками образуется густая сеть межличностных связей и отношений. В силу этого, он выполняет роль своеобразного фундамента, на базе которого формируются различные школьные коллективы.

На основе профессионального опыта можно выделить следующие типичные конфликтные ситуации с участием несовершеннолетних. Противостояние одного или нескольких членов группы остальным учащимся группы (система “ученик – ученик”). Конфликтное противостояние детей между собой часто обусловлены особенностями возраста, стремлением к лидерству, несоответствием морально

Оно возникает из-за оскорблений, сплетен, зависти, доносов, борьбы за лидерство, противопоставления личности коллективу, в связи с общественной работой, из-за притязаний на одного и того же человека противоположного пола. Основой для таких конфликтов является объективный процесс социализации подростков, направленный на усвоение и активное воспроизводство социального опыта, проявляемого в общении и деятельности.

Конфликтные ситуации между учащимися и учителями – “предметниками” (система “ученик – учитель”). Можно выделить следующие виды причин:

причины делового характера, обусловленные непосредственно учебной деятельностью. Со стороны учителя – это недостаточный профессионализм (неумение организовать познавательный интерес учащихся к своему предмету, манипулирование отметками и др.). Со стороны учащихся – это пропуск уроков без уважительной причины, умышленное нарушение дисциплины, отсутствие выполненных домашних заданий;

причины “ролевого” характера, обусловленные общественными представлениями о ролях “учителя” и “ученика”;

причины личного характера, обусловленные личностными особенностями участников конфликта.

Конфликтные ситуации между учирелем и родителями учащегося. Они обусловлены, чаще всего, следующими причинами: разными уровнями культуры (тогда возникает непонимание родителями сложности учебно-воспитательного процесса); несогласованностью стратегий и приемов воспитания (“педагогический разнобой”); различиями в отношении к подростку как к личности. При таких конфликтах учителям присуще стремление утвердить свой профессиональный статус, а со стороны родителей –

учителю можно порекомендовать на каждой встрече родительского собрания вести психолого-педагогическое просвещение родителей, пропагандировать объединение усилий педагогической и родительской общественности. Союз педагогов и родителей, их контакт и взаимное доверие – наилучший способ максимально быстрого и эффективного разрешения конфликтов с участием учащихся образовательных учреждений.

Рассматривая типичные конфликтные ситуации, нельзя не затронуть классификацию причин возникновения конфликтов в системе образования Н.И.Кузнецовой. Она выделяет:

- дидактические конфликтные ситуации, обусловленные со стороны учащихся – низкой мотивацией на учебу, отказы выполнять учебные требования; со стороны учителей – предъявление завышенных требований, педагогическая непригодность (например, манипулирование отметками по мотивам симпатии или наказания). Поведенческие конфликтные ситуации. Со стороны учащихся – неподчинение поведенческим требованиям; обман (списывание, шпаргалки); курение, состояние алкогольного или наркотического опьянения; низкий уровень дисциплины (трудовой, исполнительской и т.п.). Со стороны педагогических работников – ошибки анализа поступков; педагогический диктат; необоснованные выводы; бессилие в управлении познавательной деятельностью и др.

- этические конфликтные ситуации. Как учащимся, так и учителям свойственны: демонстрация интеллектуального превосходства, высокомерия, унижение и оскорбления личности, злоупотребление ответственностью.

В целом действия учителя по разрешению конфликтной ситуации можно представить следующим образом:

Диагностика сложившейся ситуации, оценка возможных вариантов ее развития.

Выбор средства разрешения конфликтной ситуации.

Реализация приемов воздействия.

Оценка промежуточных результатов, полученных в результате применения приемов воздействия. Оценка новой ситуации как благоприятной или конфликтной.

Выбор и реализация иных приемов воздействия в случае необходимости

«Шесть шагов к победе без проигравших»

Одним из наиболее распространенных подходов, которому обучают школьников всех возрастов, является «процесс шести шагов», разработанный и представленный в различных формах. Предлагаемый вариант предназначается для детей младшего школьного возраста в разрешении ими личных конфликтов, но может быть адаптирован и на более старший возраст. Он представлен как серия вопросов, которые учитель может перефразировать, чтобы они подходили для детей с определенным уровнем развития.

Шаг 1. Что меня привело к конфликту? Что хочет человек, с которым у меня конфликт?

Шаг 2. Из-за чего возник конфликт? Нам обоим хочется получить одно и то же? Или мы хотим, чтобы что-то разное происходило одновременно? Например, спорим ли мы из-за футбольного мяча или же из-за того, в какую игру играть во время перемены или какую смотреть телевизионную программу?

Шаг 3. Могу ли я придумать решение, при котором мы оба получим то, чего хотим? Сколько таких решений я могу придумать? Сколько мы их можем придумать вместе с моим противником? Сколько таких решений нам могут подсказать одноклассники?

Шаг 4. Какое из этих решений самое лучшее? К чему приведет каждое из предлагаемых решений? Буду ли я доволен их результатами? Будет ли доволен мой противник?

Шаг 5. Какие решения наиболее приемлемы для нас обоих? С каким из них мы оба согласимся? Будем ли мы придерживаться этого решения?

Шаг 6. С чего нам следует начать после того, как мы примем решение, и из чего будет ясно, что мы не ошиблись?

Эти вопросы полезно задать детям вскоре после того, как учитель или другие ученики вмешаются в конфликт и попытаются его остановить — будь то драка, ссора, ругань или что-то еще. С помощью предлагаемых ниже действий учитель может привлечь конфликтующих учеников к обсуждению конфликта и затем вовлечь в обсуждение весь класс.

Этап 1 Дайте ссорящимся ученикам время, чтобы остыть.

Затем попросите их коротко побеседовать с вами, чтобы посмотреть, не можете ли вы помочь им в решение проблемы. Не просите их давать объяснения или рассказывать, что произошло. Отметьте просто, что между ними произошел конфликт и класс хочет, чтобы он был разрешен.

После этого объясните, что существует много способов решения конфликта. И один из них заключается в том, чтобы определить суть проблемы, затем придумать как можно больше способов ее решения, представить, что случится, если применить некоторые из них, а затем выбрать то, которое удовлетворит всех участников спора.

Раздайте участникам листы с вопросами. Прочтите и обсудите их, чтобы убедиться, что они поняты детьми.

Каждый из них должен пообещать воздержаться от ссоры в «период раздумий». Если им для этого нужно находиться подальше друг от друга, их следует развести по разным помещениям.

Предложите им подумать над вопросами и возможными ответами. Кроме того, попросите их придумать как можно больше вариантов решения проблемы, которые можно будет

обсудить во время следующей беседы (после обеда, в конце дня или на следующий день).

Встретьтесь с ними еще раз. Попросите каждого ответить на первые два вопроса, чтобы выяснить, что вызвало конфликт. Попросите каждого дать несколько вариантов решений. Попросите каждого сказать, есть ли среди предложенных противником решений такие, которые можно попробовать, и дайте им определить, с чего можно начать. Объясните, что процесс поиска решений называется переговорами.

Если они сами не могут назвать несколько решений или хотя бы одно, спросите, согласны ли они, чтобы класс или вы выступили в роли «арбитра», то есть сделайте так, чтобы они продолжили поиск решений. «Арбитраж» — это процесс принятия решений, при котором конфликтующие стороны соглашаются подчиниться решению, принятому теми, кого они уважают. А может быть, они хотят, чтобы вы или кто-то из учеников, или группа помогли им принять решение? Объясните, что подобного рода помощь называется посредничеством, а люди, которые помогают конфликтующим сторонам прийти к соглашению, — это посредники.

Скажите детям, что какое бы ни было принято решение, они должны стараться его соблюдать. Если этого не произойдет, нужно будет попробовать другие, и так до тех пор, пока не будет найдено то, которое подойдет. Если они попробуют соблюдать обоюдную договоренность и это не получится, то нужно прибегнуть к посредничеству или арбитражу, возможно, что и к тому, и к другому. В любом случае они не смогут быть вместе до тех пор, пока не придут к согласию.

Этап 2 Если дети, между которыми было разногласие, хотят поделиться своим опытом с классом, попросите их сделать это. Пусть они познакомят товарищей с «процессом шести

Предложите детям создать команду посредников или арбитражную комиссию, которые помогали бы им в устранении разногласий. Спросите, есть ли добровольцы. Если их окажется слишком много, предложите ротационную схему, чтобы ученики могли быть членами команды и комиссии по очереди. Будет хорошо, если они поочередно побывают и там, и там. Объясните им суть трех процессов: переговоров (стороны сами приходят к решению), посредничества (стороны приходят к решению с помощью третьего лица), арбитража (стороны по предварительной договоренности соглашаются выполнить решение, принимаемое третьим лицом).

Периодически проводите «собрания по развитию сообщества», во время которых будете узнавать, действуют ли договоренности, и обсуждать новые проблемы, которые можно решить сообща.

Примирение через сотрудничество

Нетерпимость является преградой к конструктивному поведению во время конфликта и эффективному примирению после того, как он разрешен. Это относится как к межличностным, так и к межгрупповым конфликтам, в том числе к войнам и серьезным нарушениям прав человека. В постконфликтной ситуации только при наличии толерантности можно признать ответственность за причиненный ущерб, согласиться на компенсации и репарации, простить или амнистировать.

Подчеркните, что это очень трудная задача, для выполнения которой необходимо признать свою ответственность за содеянное, возместить ущерб и примириться друг с другом. Обратите внимание детей на то, что в странах, где люди не стремятся к примирению, конфликты могут возобновляться, а это влечет за собой новое насилие и войны.

Выступление И.Н. Варламовой учителя ритмики

Чаще всего конфликты в школе связаны с успеваемостью детей и место действия таких конфликтов – урок. Все мы, а особенно учителя и родители, нередко сталкиваемся с агрессивным поведением детей и подростков, что зачастую провоцирует конфликты. В чем же причины такого явления? Откуда оно берется?

По данным психологов, агрессивное поведение подростков непосредственно связано с низкой самооценкой. Отрицательное отношение к самому себе приводит к тому, что дети и подростки испытывают чувство вины и стыда. Психологи считают, что связь между этими чувствами и агрессией зависит от степени неодобрения своего собственного «Я». Иными словами, чем чаще люди в процессе общения с другими испытывают чувство стыда, тем выше их склонность к гневу и агрессивному реагированию. При изучении особенностей лиц с агрессивным поведением выявились следующие: отсутствие необходимых социальных навыков, неумение выражать свои отрицательные эмоции в социально приемлемых формах, незрелость взглядов, неуверенность в себе.

Несколько упражнений Для предотвращения проявлений агрессии и конфликтных ситуаций в школе специалисты рекомендуют следующие упражнения.

«Коробочка с предложениями». Необходимо дать возможность учащимся высказать свои предложения о том, как правильно вести себя. Некоторые идеи можно записать на доске. Список правил следует переписать на листок и вклеить в дневник. Поставьте «Коробку с предложениями» на видное место в классе и объявите, что любое предложение будет учтено. Положите рядом стопочку бумажек, чтобы все могли написать свои предложения и бросить в коробку.

«Тетрадь достижений». Цель - фиксация внимания на позитивных достижениях. Пусть каждый ученик заведет тетрадь, в которой будет регулярно отмечать свои достижения в течение года. При этом детям надо объяснить, что необязательно отмечать только самые большие «подвиги», важно фиксировать и небольшие успехи в любой деятельности. Следует начать заполнение тетради со своих прошлых достижений, а затем примерно раз в неделю добавлять новые. Время от времени учитель .

просит детей заглядывать в тетрадь, чтобы поразмыслить над такими вопросами: что мне помогло в достижении этого успеха? Кто мне помог? В каких областях мои способности более развиты? Желательно раскрасить обложку этой тетради яркими цветами и большими цветными буквами написать название.

«Волшебная подушка». Цель - развивать у детей способности мечтать и ставить свои цели. Надо дать детям почувствовать, что их желания выслушиваются окружающими. Для этого нужна небольшая подушка, чтобы усадить на него одного ученика. Учитель усаживает детей в круг и говорит примерно такие слова: «У меня есть волшебная подушка, и каждый, кто на нее сядет, сможет рассказать нам о своем желании». Рассказчик сам по своему усмотрению отдает подушку следующему. Учитель должен проследить, чтобы очередь дошла до всех. Возможные вопросы: слушали ли тебя остальные ребята? Почему ты так считаешь? Пока ты слушал других, не появились ли у тебя более важные желания? Есть ли у тебя желания, которые могли бы исполнить учитель или одноклассники?

«Проигрывание ситуаций». Цель - развитие сплоченности группы, умения разрешать конфликтные ситуации. Обсудите с детьми реально возникший конфликт или расскажите сами о какой- то ссоре и предложите им дать рекомендации, как

«погасить» этот конфликт. Предложите игру «Ты поссорился. С другом и хочешь помириться». В ходе этой ролевой игры можно использовать следующие приемы: создание соответствующей обстановки (какие-то декорации, костюмы и др.); обмен ролями (дети во время игры могут меняться ролями, что дает возможность прочувствовать другую точку зрения); прием зеркала (дети как можно точнее стараются изобразить позу, мимику и типичные выражения изображаемого персонажа).

«Сказка по кругу». Цель - развитие умения спокойно выслушивать собеседника.

Дети выбирают основную тему для сказки и потом, сидя в кругу, по очереди сочиняют историю. Каждый говорит по две-три фразы и передает эстафету другому. В конце следует провести обсуждение. Понравилась ли сказка? Что вы чувствовали, говоря по кругу? Хотелось ли вам поправить другого «соавтора»? Как это сделать? Если дети затрудняются в выборе сюжета для рассказа, можно предложить им набор открыток или картинок.

Все эти упражнения не сложны для реализации, не требуют больших финансовых затрат и просты в проведении. Их использование будет способствовать снижению агрессивных проявлений в вашей школе.

Как правило, конфликтная педагогическая ситуация длится короткое время, что усиливает напряжение психологического противостояния ученика и учителя. Процесс психологического противоборства носит острый характер и в случае поражения учителя ведет к утрате его авторитета среди учащихся.

При этом снижается привлекательность тех норм и ценностей, которые защищает и которым следует учитель в конфликте. Это прежде всего - само учение как основная

Эти нормы полезны прежде всего школьникам, но дети, как это ни парадоксально, иногда склонны к восприятию противоположных норм. На этом парадоксе и строят свои действия школьники-нарушители порядка. Они знают, что класс их поддерживает. Поэтому ученик, участвующий в конфликте, своим поведением вводит такие отрицательные нормы, как развязность, лень, безделье. Это осуществляется при молчаливой поддержке соучеников.

Очень важно для учителя выйти из конфликтной ситуации с достоинством и творческой удовлетворенностью своей работой в связи с успешной защитой социально ценных норм и ведущих ценностей учебной деятельности школьников. Чтобы выиграть психологическое противоборство в столкновении двух полярных систем норм и ценностей учителю целесообразно

использовать следующие правила воздействия на личность школьника в конфликтной ситуации.

Правило 1. "Два возбужденных человека не в состоянии прийти к согласию"(Дейл Карнеги).

Постарайтесь приложить волевые усилия, чтобы в острой ситуации сдержать себя, ни в коем случае "+не бранитесь и не раздражайтесь" (Адамецкий). Подростковая и юношеская аудитория высоко ценит спокойствие, "величавую медлительность" и юмор педагогов в напряженных ситуациях.

Правило 2. "Задержка реакции".

Не следует сразу же вступать в полемику с оппонентом, особенно если его действия не представляют угрозы для окружающих. Надо сделать вид, что Вы как будто не

второстепенность вызывающего поведения нарушителя и поэтому педагогу вроде бы пока не до него.

"Факт незамечания" Явного нарушителя позволяет внести некоторую растерянность в действия дезорганизатора и снижает его активность, вносит первые сомнения в сознание остальных

учащихся относительно их позиции - кого поддержать учителя или ученика? Оптимальное время задержки 10-15 секунд, хотя в ситуации конфликта они воспринимаются как более

длительный интервал времени в связи с ожиданием ответа учителя на вызов школьника.

Правило 3. "Перевод реакции".

Этот прием также служит для развенчания значительности поступка и личности самого нарушителя.

Этот прием технически реализуется через выполнение учителем повседневных действий на уроке (обращение к классу с приветствием, работа с журналом, взгляд в окно и т.д.)

несмотря на чрезвычайную обстановку (казалось бы не терпящую отлагательства). В итоге "герой" конфликта остается наедине с собой, этим снижается сам "замысел" борьбы.

Правило 4. "Рационализация ситуации".

Известно, что все то, что стало смешным и неуклюжим в глазах окружающих, теряет силу воздействия и перестает быть опасным. Осмеянный нарушитель как носитель отрицательных

групповых норм теряет авторитет в глазах класса, его отрицательное влияние на класс резко уменьшается, зато авторитет и влияние учителя возрастает.

Способность учителя применить юмор в конфликтной

Конфликт снимается, торжествует учитель, а в его лице - положительные нормы и ценности. Совместные переживания торжества добра несут нравственное оздоровление всем учащимся, в том числе и зачинщику конфликта.

Правило 5. "Парадоксальная реакция".

Постарайтесь при случае использовать коварный замысел школьника сорвать урок с пользой (!) для урока. Желательно еще поблагодарить нарушителя за помощь (с легкой иронией).

Заметим, что учитель, успешно использовавший правило, предстает во мнении школьников "сильной личностью" и приобретает авторитет на длительное время.

Надо отметить, что, как правило, в острых педагогических ситуациях больше всего "работает" особый вид взаимодействия и взаимоотношений - организационные, деловые или, как их называет А.С.Макаренко, отношения не равенства, не равностояния, а зависимости и подчинения, т.е. отношения ответственной зависимости. Это самый трудный для школьников (и взрослых) вид отношений, где труднее добиться согласия, сотрудничества.

Различие отношений порождает несовпадение норм, ценностей и интересов участников взаимодействия, что часто приводит к конфликтам. Можно условно выделить три фазы протекания педагогической ситуации.

Первая фаза - конфликтное острое начало с явным нарушением социально ценных норм и ценностей одним из участников ситуации. Вторая фаза - ответная реакция "соперника", от формы и содержания которой зависит исход противоборства, и, самое главное, - последствия, т.е. направление перестройки сложившихся ранее отношений. Естественно, что вторая фаза - центральное звено ситуации; она, как правило, носит стрессогенный характер (ставит под угрозу честь личности; дефицит времени и информации сокращает возможность

достойного ответа и т.д.). Третья фаза - относительно быстрое и радикальное изменение бытующих норм и ценностей (иногда вплоть до разрушения отдельных норм) в двух различных направлениях — улучшения или ухудшения ранее сложившихся отношений.

Приложение №1 Тест «Конфликтный ли вы человек?»

Если вы именно так, как утверждается в предложении, ведете себя в конфликтной ситуации часто, то ставьте 3 балла; от случая к случаю – 2 балла; редко – 1 балл.

1. Угрожаю или дерусь.

Стараюсь понять точку зрения противника, считаюсь с ней.

Ищу компромиссы.

Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.

Избегаю противника.

Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей.

Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет.

Иду на компромисс.

Сдаюсь.

Меняю тему.

Настойчиво повторяю одну фразу, пока не добьюсь своего.

Пытаюсь найти источник конфликта, понять, с чего все началось.

Немного уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.

Предлагаю мир.

Пытаюсь обратить все в шутку.

Обработка результатов теста:

Тип «А»: сумма баллов под номерами 1, 6, 11.

Тип «Б»: сумма баллов под номерами 2, 7, 12.

Тип «В»: сумма баллов под номерами 3, 8, 13.

Тип «Г»: сумма баллов под номерами 4, 9, 14.

Тип «Д»: сумма баллов под номерами 5, 10, 15.

Интерпретация:

«А» - это жесткий стиль решения конфликтов и споров. Эти люди до последнего стоят на своем, защищая свою позицию.

Это тип человека, который считает себя всегда правым

«Б» - это демократический стиль. Эти люди считают, что всегда можно договориться, во время спора предлагают альтернативу, ищут решение, удовлетворяющее обе стороны.

«В» - это компромиссный стиль. С самого начала человек готов пойти на компромисс.

«Г» - это мягкий стиль. Человек своего противника уничтожает добротой, с готовностью встает на точку зрения противника, отказываясь от своей.

«Д» - это уходящий стиль. Кредо человека – уйти своевременно, до принятия решения. Стремится не доводить до конфликта и открытого столкновения.

Тест “Уровень агрессивности ребенка”

Исследование уровня агрессивности ребенка.

Каждый положительный ответ на каждое из предложенных утверждений оценивается в 1 балл.

1. Временами кажется, что в него вселился злой дух.
2. Он не может промолчать, когда чем-то недоволен.
3. Когда кто-то причиняет ему зло, он обязательно старается отплатить тем же.
4. Иногда ему без всякой причины хочется выругаться.
5. Бывает, что он с удовольствием ломает игрушки, что-то разбивает, потрошит.
6. Иногда он так настаивает на чем-то, что окружающие теряют терпение.
7. Он не прочь подразнить животных.
8. Переспорить его трудно.
9. Очень сердится, когда ему кажется, что кто-то над ним подшучивает.
10. Иногда у него вспыхивает желание сделать что-то плохое, шокирующее окружающих. .

11. В ответ на обычные распоряжения стремится сделать все наоборот.
 12. Часто не по возрасту ворчлив.
 13. Воспринимает себя как самостоятельного и решительного.
 14. Любит быть первым, командовать, подчинять себе других.
 15. Неудачи вызывают у него сильное раздражение, желание найти виноватых.
 16. Легко ссорится, вступает в драку.
 17. Старается общаться с младшими и физически более слабыми.
 18. У него нередки приступы мрачной раздражительности.
 19. Не считается со сверстниками, не уступает, не делится.
 20. Уверен, что любое задание выполнит лучше всех.
- Положительный ответ оценивается в 1 балл.
Показатели:
Высокая агрессивность — 15—20 баллов.
Средняя агрессивность — 7—14 баллов.
Низкая агрессивность — 1—6 баллов.
Критерии агрессивности (схема наблюдения за ребенком)

1. Часто теряет контроль над собой.
2. Часто спорит, ругается со взрослыми.
3. Часто отказывается выполнять правила.
4. Часто специально раздражает людей.
5. Часто винит других в своих ошибках.
6. Часто сердится и отказывается сделать что-либо.
7. Часто завистлив, мстителен.
8. Чувствителен, очень быстро реагирует на различные действия окружающих (детей и взрослых), которые нередко раздражают его.

Пути разрешения конфликтов

Н.Н. Даценко учитель начальных классов

Конфликты довольно распространённая ситуация в общении. Они являются естественной частью нашей жизни, могут ожидать нас при встрече с новым человеком или в беседе с давно известным. В какой-то мере они даже необходимы для развития ситуации и отношений, для роста личности.

Прежде чем я расскажу о стилях разрешения конфликтов, я хочу провести тест, который позволит определить степень собственной конфликтности

Тест «Самооценка конфликтности»

Тест позволяет определить степень собственной конфликтности.

Инструкция. Оцените по 7-балльной шкале, насколько в вас представлено каждое свойство, приведенное в таблице.

Семь баллов означает, что в вашем поведении всегда проявляется свойство, описанное в левой части таблицы, 1 балл — что оно не проявляется никогда, для вас характерна его противоположность, описанная в правой части таблицы.

Обработка и интерпретация результатов: подсчитайте общую сумму баллов и оцените свою степень конфликтности.



60 и более баллов — высокая степень конфликтности. Зачастую вы сами ищите повод для споров. Не обижайтесь, если вас будут считать любителем поскандалить. Лучше подумайте, не скрывается ли за таким поведением глубинное чувство собственной неполноценности?

50-60 баллов — выраженная конфликтность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, даже если это может отрицательно повлиять на ваши взаимоотношения с окружающими. За это вас не всегда любят, но зато уважают.

30-50 баллов — конфликтность выражена слабо. Вы умеете сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций, но при необходимости готовы решительно отстаивать свои интересы.

15-30 баллов — конфликтность не выражена. Вы тактичны, не любите конфликтов. Если же вам приходится вступать в спор, вы всегда учитываете, как это может отразиться на ваших взаимоотношениях с окружающими.

Менее 15 баллов — для вас свойственно избегать конфликтных ситуаций. Вы предпочитаете отказаться от своих интересов, но избежать какой-либо напряженности в отношениях. Не думаете ли вы, что тем самым теряете уважение окружающих?

Традиционно различают пять основных стилей поведения в конфликте: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс.

1. Уклонение (избегание, игнорирование) означает пассивное несотрудничество, характеризующееся нежеланием пойти навстречу оппоненту и защищать собственные интересы. Человек просто игнорирует конфликтную ситуацию, делая вид, что ее не

существует. Многие предпочитают сохранить худой мир, который, как известно, лучше доброй ссоры. Такая стратегия оптимальна, когда ситуация не особенно значима для вас и не стоит того, чтобы тратить на нее свои силы и нервы. Бывает, что лучше не связываться, так как шансы что-либо изменить близки к нулю.

Психологи считают уход от конфликта правильной стратегией в том случае, если есть основания полагать, что дальнейшее развитие событий будет благоприятным для участника конфликтного взаимодействия или, принеся ему успех без особых усилий либо улучшив расстановку сил в его пользу, предоставит ему более выгодные возможности для решения ситуации.

Но уклонение не всегда оправданно, не всегда реализуется в сознательной (рациональной) форме. Чаще проявляется бессознательное (иррациональное) бегство от трудноразрешимых обстоятельств. Нередко психологически зависимый человек в ответ на конфликтное противостояние, предъявленные требования или обвинения переводит разговор на другую тему, не берет на себя ответственность за решение проблем, не видит спорных вопросов, не придает значения разногласиям. Он отрицает наличие конфликта, считает его бесполезным, старается не попадать в ситуации, которые провоцируют противостояние.

2. *Приспособление (уступчивость, сглаживание)* предполагает послабление оппоненту вплоть до полной капитуляции, отличается склонностью смягчить конфликтное взаимодействие, сохранить гармонию существующих отношений.

Данная стратегия демонстрирует добрую волю приспособляющейся стороны, ведет к сбережению ресурсов эмоциональных сил, снятию напряжения,

к мирному сосуществованию различных систем. Подобное поведение хорошо прослеживается в политике, где примером могут служить коалиционные правительства, союзы разнородных политических партий и т. д.

Уступка демонстрирует добрую волю и служит позитивной моделью для оппонента, а нередко становится переломным эпизодом в напряженной ситуации, меняющим ее течение на более благоприятное. Уступая партнеру в признании правоты, сторона конфликта производит впечатление разумного, справедливого спорщика. Умный гору обойдет — таков девиз разумного приспособления.

Однако уступка может сослужить и плохую службу и быть воспринята оппонентом как проявление слабости, что чревато давлением. Другая сторона в этом случае встает на путь соперничества, а не поиска взаимоприемлемого решения. После первой уступки оппонент готов усилить нажим, рассчитывая на мягкосердечие или податливость уступившего.

Можно легко обмануться, полагаясь на взаимность этой стратегии. Личность или группа, имеющая в своем конфликтном репертуаре только эту стратегию, становится пассивной, не получает полной самореализации, а кроме того, не достигая желаемого результата и систематически не удовлетворяя свои интересы, теряет в самооценке.

3. Конфронтация (соперничество, конкуренция)— это активное и самостоятельное поведение, направленное на удовлетворение собственных интересов без учета интересов другой стороны, а то и в ущерб им. Если одна сторона выбирает эту стратегию, она добивается удовлетворения своих притязаний и старается убедить или принудить другую сторону пойти на уступки. Противоборство предполагает восприятие ситуации либо как победы, либо как поражения, занятие жесткой позиции и проявление непримиримого

Такая стратегия часто является вполне логичной, например, в спортивных соревнованиях, при поступлении по конкурсу в вуз, при трудоустройстве. Но иногда противостояние приобретает деструктивный характер во имя «победы любой ценой», и в этом случае применяют нечестные и жестокие приемы. Действия менеджера по конфликтам при этой стратегии должны быть направлены на то, чтобы помочь одной стороне отстоять свои интересы путем открытой борьбы, применения власти, принуждения. Перспективным считается путь решения конфликта через вынесение проблемы на всеобщее обозрение. Это дает возможность свободно обсуждать ее с привлечением максимального количества участников конфликта (по существу это уже не конфликт, а трудовой спор), вступать в конфронтацию с проблемой, а не друг с другом, чтобы выявить и устранить все недостатки. Цель конфронтационных заседаний — свести людей вместе на невраждебном форуме, который способствует общению. Публичное и откровенное общение — одно из средств управления конфликтом.

4. Компромисс (интеграция) — стратегия, которая строится на взаимных уступках сторон. По мнению специалистов в области управления, такое поведение — оптимальный путь к ликвидации противоречий. Идеальный вариант — удовлетворение интересов каждой из сторон наполовину. Однако часто одна сторона делает больше уступок, чем другая (возможно, ей это только кажется), что может привести в будущем к еще большему обострению отношений. К сожалению, компромисс часто оказывается временным выходом, так как ни одна из сторон не удовлетворяет свои интересы полностью.

Настоящее решение проблемы предполагает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с

и разрешить его на ином уровне приемлемым для всех сторон способом. Тот, кто пользуется этой стратегией, не старается добиться своей цели за счет других, а ищет наилучший вариант решения конфликтной ситуации.

5. Сотрудничество (координация) нацелено на удовлетворение интересов обеих сторон. Только благодаря сотрудничеству могут быть достигнуты наиболее эффективные, устойчивые и надежные результаты. Для этого необходим переход от отстаивания своих позиций к более глубокому уровню, на котором обнаруживается совместимость и общность интересов. Данная стратегия позволяет разрешать конфликт, сохранять партнерские отношения во время и после него. Для сотрудничества необходимы интеллектуальные и эмоциональные усилия сторон, а также время и ресурсы.

В этом случае действия конфликтолога должны быть направлены исключительно на поиск решения, полностью удовлетворяющего как интересам одного, так и пожеланиям другого лица в ходе открытого и откровенного обмена мнениями о проблеме. Важно урегулировать разногласия, уступая в чем-то в обмен на ответные компромиссные шаги, в процессе переговоров искать промежуточные решения, устраивающие обе стороны, при которых никто ничего особенно не теряет, но и не приобретает.

Основные правила поведения в конфликтной ситуации.

1. Правило справедливого отношения к инициатору конфликта.

Для того, чтобы конфликт с первого же шага не пошёл по «кривому пути», нужно справедливо и, главное терпеливо отнестись к инициатору столкновения: сразу же «с порога» не осуждать, не отмахиваться, не бранить, а внимательно и доброжелательно его выслушать.

2. Не расширять предмет ссоры, зону конфликта.

Под предметом понимается причина недовольства партнёра: что конкретно не устраивает. Конфликт обычно разгорается вокруг какой-либо конкретной ситуации, идеи, поступка. Если уж он возник, лучше остаться в рамках спорной проблемы, не переносить его ни на что другое. Когда предметов конфликта много, ссора неизбежно затягивается, и «ей не видно конца». Сократите чисто претензий!

3. Правило позитивной формулировки острой ситуации.

«У меня сегодня очень болит голова, вы не могли бы говорить немного потише?»

Инициатор как бы находит постороннюю причину, заставляющую его предъявить претензию, что ослабляет напряженность ситуации, способствует смягчению конфликта.

4. Правило эмоциональной выдержки.

Самое обязательное условие спора – максимально возможный спокойный и ровный тон высказываний, точность и продуманность слов. В голосе и словах не должно быть и намёка на раздражённость, гнев, упрёк, оскорблений в адрес партнёра.

Очень трудно оставаться спокойным, когда вам предъявляют беспочвенные обвинения, оскорбляют, предъявляют нелепые (с вашей точки зрения) требования и претензии. Это, как правило свидетельствует о том, что конфликт вызван какими-то глубинными интересами, которые вам необходимо учесть, чтобы найти решение проблемы и восстановить взаимоотношения.

5. Правило обезличенного спора.

Избегайте личных конфликтов, затрагивающих чувства собственного достоинства человека. Нельзя, чтобы претензии по поводу громкого телефонного разговора человека переходили в оскорбление его личности. «Вы не просто

Несколько упражнений

В заключение хочу порекомендовать несколько упражнений, которые, мне думается, помогут вам успешнее справиться с конфликтными ситуациями.

Мария Ивановна. Представьте себе ситуацию неприятного разговора, например, с заведующей отделом образования (условно назовем ее Марией Ивановной). Последняя в разговоре с вами позволила себе довольно неучтивый тон и несправедливые замечания. Закончился рабочий день, и по дороге домой вы еще раз вспоминаете неприятную беседу, и вас захлестывает чувство обиды. Это вредно для вашей психики: на фоне психологической усталости после рабочего дня развивается психическое напряжение. Вы пытаетесь забыть обидчицу, но вам это не удается. Попробуйте пойти от противного. Вместо того, чтобы насильственным образом вычеркивать Марию Ивановну из своей памяти, попытайтесь, наоборот, максимально приблизить ее. Попробуйте по дороге домой сыграть роль Марии Ивановны. Подражайте ее походке, манере себя вести, проиграйте ее размышления, ее семейную ситуацию, наконец, ее отношение к разговору с вами. Через несколько минут такой игры вы сможете почувствовать облегчение внутреннего напряжения и изменить свое отношение к конфликту, к Марии Ивановне, увидите в ней кое-что и позитивное, что не замечали раньше. По сути дела, вы включитесь в ситуацию Марии Ивановны и сможете ее понять. Последствия такой игры обнаружат себя тогда, когда встретитесь в другой раз. Мария Ивановна с удивлением почувствует, что вы не несете в себе внутреннего негативного состояния, вы доброжелательны и спокойны, и сама, в свою очередь, станет стремиться к улаживанию конфликта.

Поставь себя на место другого. Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе. А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на месте коллеги. Внутренне, про себя спросите у него: какое впечатление он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог сказать о вас. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что прежде всего изменилась ваша внутренняя позиция? Если раньше, осознанно или неосознанно, вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как говорите с учениками на уроке, то сейчас подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Монолог с двойником. Вы сидите на педагогическом совете. Выступает один из учителей, а вы в это время можете потренироваться в развитии своего умения понимать и чувствовать другого человека. Повторяйте про себя каждую фразу выступающего непосредственно после того, как вы ее услышали. Постарайтесь представить чувства и мысли говорящего, пробуйте интуитивно постигнуть его невысказанные переживания. Смотрите на выражение его лица и движение рук, повторяйте эти движения в своем воображении, вживайтесь в его образ. Упражнение способствует углублению понимания другого человека, партнера по общению.

Резервуар. В беседе с учащимися, учителем, родителем трудного ребенка или дома в разговоре со своим ребенком сыграйте роль “пустой формы”, резервуара, в которые ваш

Постарайтесь достигнуть внутреннего состояния “резервуара”. Вы - форма, вы не реагируете на внешние воздействия, а только принимаете их в свое внутреннее пространство. Отбросьте свои личные оценки, - вас как бы нет в реальности, есть только пустая форма! Когда будете уверены, что сформировали внутреннее состояние “резервуара”, вступайте в диалог и постарайтесь беспристрастно и нетенденциозно отнестись к своему собеседнику. Это поможет вам лучше понять его.

Переключись на собеседника. Предлагаем вам описание поэтапной технологии переключения на собеседника, основанной на методе логического анализа.

Первый шаг. Укрепите в себе положительное отношение к человеку, которого вы хотите понять. Это делается для того, чтобы раздражение, неприязнь и неприятие, которые вы можете испытывать к нему, не исказили вашего понимания.

Второй шаг. Опишите в своем воображении ситуацию, в которой оказался интересующий вас человек.

Третий шаг. Ответьте на вопросы: что он делает? Почему он это делает? Зачем (с какой целью) он это делает?

Четвертый шаг. Какие желания и потребности человек пытается удовлетворить посредством своих действий?

Пятый шаг. Каким образом следует построить общение или взаимодействие с тем человеком, чтобы учесть его и свои цели и не вызвать конфликта? От чего можно было бы отказаться? От чего могли бы отказаться вы сами?

Такая традиционная проработка проблемной или конфликтной ситуации поможет вам лучше понять своего собеседника, ученика, коллегу по работе.

Пресс. Это игровое упражнение выполняется индивидуально и способствует нейтрализации и подавлению отрицательных эмоций гнева, раздражения, повышенной тревожности, агрессии. Данное упражнение рекомендуется практиковать перед работой в “трудном” классе, разговором с “трудными” учащимися и их родителями, перед любой психологически напряженной ситуацией, требующей внутреннего самообладания и уверенности в себе. К выполнению упражнения необходимо прибегать в начале возникновения эмоционального состояния, мешающего успешной работе, поскольку психотерапевтический результат достигается только в том случае, если вы умеете вовремя заметить в себе самом нарастание психической напряженности.

Суть упражнения состоит в следующем. Представьте внутри себя, на уровне груди мощный пресс, который двигается сверху вниз, подавляя возникающую отрицательную эмоцию и внутреннее напряжение, связанное с нею. При выполнении упражнения важно добиться отчетливого ощущения физической тяжести внутреннего пресса, подавляющего и как бы выталкивающего вниз нежелательную отрицательную эмоцию и энергию, которую она с собой несет.

Голова. В течение рабочего дня учитель вынужден непрерывно воздействовать на учащихся: в чем-то их сдерживать, подавлять их волю и активность, оценивать, контролировать. Такое интенсивное управление учебной ситуацией вызывает у него “стресс руководства” и, как следствие этого, перенапряжение, различные физические

Это упражнение помогает снять неприятные соматические ощущения. Станьте прямо, свободно расправив плечи и откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать, в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте себе, что на вас надет громоздкий головной убор, который давит голову в том месте, в котором вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор рукой и выразительно, эмоционально бросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы, а затем сбросьте руки вниз, как бы избавляясь от боли.

Настроение. Несколько минут назад у вас закончился неприятный разговор с матерью ученика, постоянно нарушающего дисциплину в классе, прогуливающего уроки, нагрубившего вам. В беседе с ней вы говорили о воспитании сына в семье, о необходимости регулярного контроля за выполнением домашних заданий. Неожиданно для вас родительница показала полное неприятие ваших педагогических рекомендаций, аргументируя это нехваткой времени, занятостью на работе, а еще тем, что “воспитывать должны в школе”. В ответ на это вы не смогли сдержаться. Как снять неприятный осадок после такого разговора? Возьмите цветные карандаши или мелки и чистый лист бумаги. Расслабленно, левой рукой нарисуйте абстрактный сюжет - линии, цветовые пятна, фигуры. Важно при этом полностью погрузиться в свои переживания, выбрать цвет и провести линии так, как вам больше хочется, в полном соответствии с вашим настроением. Попробуйте представить, что вы переносите на бумагу ваше грустное настроение, как бы материализуете его. А затем переверните бумагу и на другой стороне напишите пять-семь слов, отражающих ваше настроение. Долго не думайте,

необходимо, чтобы слова возникали без специального контроля с вашей стороны.

После этого еще раз посмотрите на свой рисунок, как бы заново проживая свое состояние, перечитайте слова и с удовольствием, эмоционально разорвите листок, выбросите в урну. А теперь идите на урок. Вы хорошо отдохнули!

Пословицы. Это упражнение хорошо снимает внутреннюю депрессию и плохое настроение, помогает решению сложной проблемы, связанной с вашей профессией, семейной жизнью, взаимоотношениями с друзьями.

Возьмите любую из книг: “Русские пословицы”, “Мысли великих людей” или “Афоризмы”. Полистайте, читайте пословицы или афоризмы в течение 20-30 минут, пока не почувствуете внутреннего облегчения. Возможно, кроме психической релаксации, та или иная пословица натолкнет вас на правильное решение. Возможно также, вас успокоит тот факт, что не только у вас возникла проблема, над способами ее решения размышляли многие люди, в том числе и исторические личности.

Терапия общения. Наибольшие проблемы в общении возникают с учащимися десяти-тринадцати лет. Послушный дисциплинированный ученик начальных классов вдруг превращается в неуправляемого, бунтующего, всегда готового на резкость и грубость подростка. Как “погасить” возбужденного ученика? Как успокоить и сбалансировать его психику? Как снять нарождающийся конфликт во взаимоотношениях с ним? Известно, что, кроме потребности самоутвердиться, у подростков актуализируется потребность в общении. Они много говорят друг с другом, причем предметом их коммуникаций зачастую выступает их собственное “Я”: как я

отношусь к тому или иному человеку, какой я - сильный или слабый, как я выгляжу и т.п. Происходит рождение личности подростка, возникновение его индивидуальности. Он еще и сам не знает: какой он человек? Он как бы стоит перед большим шкафом, в котором висит множество разных “психологических костюмов”, и примеряет на себя то одну “одежду”, то другую, пытаясь почувствовать, в какой из них ему психологически комфортнее, что ему больше всего подходит. Не нужно обвинять его в эгоизме! Помогите ему успешно пройти сложный путь личного самоопределения, и вы увидите, как назревающий между вами конфликт сменится сердечной дружбой и взаимопониманием. Заведите правило регулярно разговаривать с трудным подростком. Ваша беседа может длиться 40-50 минут. Предметом разговора выбирайте темы, интересные для подростка, его переживания, чувства, характер, привычки, желания, потребности. Говорите спокойно, мягко, ровным, умиротворяющим голосом. Не читайте морали, не “учите жизни”, общайтесь на равных. Звук вашего голоса, ваше доброжелательное и открытое лицо выступят эффективными психотерапевтическими средствами. Уже через месяц-полтора вы сможете заметить положительные изменения в поведении подростка: он станет спокойнее, сдержаннее, уравновешеннее. И, как следствие этого, все реже будет нарушать дисциплину, начнет лучше учиться.

Остановите монолог, организуйте диалог. Многие конфликты между учителями и учащимися начинаются из-за отсутствия у последних условий для участия в равноправном диалоге. Энергия и активность подростков, которая могла быть задействована во взаимодействиях с учителем, становится невостребованной и в какие-то моменты прорывается наружу.

“Вулкан” бушующих чувств, мыслей и эмоций неожиданно начинает действовать: ученик вступает в пререкания на уроке, показывает упрямство, непослушание. Он хочет быть субъектом общения, но поскольку условий для этого не создано, он сам, как умеет, захватывает “коммуникативное пространство”: грубит, отказывается подчиниться, нарушает дисциплину.

Профилактика профессионального «выгорания»

(психологический тренинг)

Л.Н. Мищенко педагог-психолог

Цель: развитие навыков саморегуляции, позитивного самовосприятия, управления собственным психоэмоциональным состоянием в ситуациях профессионального стресса.

Когнитивный компонент- осознание своего образа «Я»;

Эмоциональный компонент - развитие позитивного отношения к себе и окружающим, работа с негативными чувствами.

Мотивационный – проявления интереса к себе и другим.

Первая часть.

Цель: включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия.

«Из чего же сделан я» 15 мин.

Ход упражнения:

Ведущий предлагает участникам посмотреть на предметы, разложенные на столе. Каждый из них имеет образную составляющую. Вспомним с каким качеством ассоциируется железо, сталь, вата, пластилин. На какую метафору натолкнёт вас медная пластинка?

Итак, с чем у вас ассоциируется ваш характер?

Воск, нитка шерсти, стекло, камень, вода, масло, дерево, кусок прозрачного полиэтилена, резинка, металл, алюминиевая фольга, вата.

- Вопросы для обсуждения:
- почему я так представляю себя?
- Как взаимодействуют между собой «мой» материал и другие?
- Кто из коллег показался вам неожиданным?

Нашли ли вы родственную по характеру душу? Почему?

1. Упражнение «Восточный рынок» (15 минут)

Помните картину восточного рынка в музыкальной сказке «Али-Баба и сорок разбойников»? С какими ассоциациями связываете вы словосочетание «восточный базар»?

- Запах еды и пряностей...

- Яркость, буйство красок...

Бойкая торговля, попытки купить дешевле, продать дороже...

Итак, через несколько минут мы попадем с вами на настоящий рынок. Он разный в разных странах, разных культурах. Но всегда и везде – это символ общения, деятельности, активной жизни.

Каждый получает лист бумаги и карандаш. Складываем лист пополам и разрываем. Их, в свою очередь, опять сгибаем пополам и разрываем. Теперь у каждого в руках четвертушки листа. На каждой из четвертушек разборчиво и крупно

напишем свои имя и фамилию. Теперь каждую записку несколько раз сложим текстом внутрь. Подготовленные записки с именами положите, пожалуйста, в центр комнаты.

(Горка записок, сложенных в центре комнаты, тщательно перемешивается тренером.)

Вот теперь, когда все приготовления закончены, мы с вами и отправимся на восточный базар. По моему хлопку вы должны подойти к горке записок и взять **четыре** записки с именами. Затем в течение пяти минут вам придется уговорами, спорами, путем обмена... найти и вернуть себе – **«купить»** - **все четыре записки с вашими именами.** Через пять минут рынок закроется, так что советую поспешить. Первые три «покупателя», которым удастся быстрее всех вернуть себе дорогой товар, подойдут ко мне со своими записками. Вопросов нет? **Начали!**

Тренер поддерживает накал страстей, объявляя, сколько минут осталось до «закрытия рынка». Закрывая рынок, объявляем имена трех победителей.

Обсуждение.

Что вам понравилось в прошедшей игре, а что – нет?

Какую тактику вы использовали во время «торга»: активный поиск, ожидание встречных предложений, «агрессивный маркетинг», взаимный обмен, попытку обмануть партнера?

Назовите имена участников, которые вам удалось запомнить?

Эмоциональное выгорание — что это?

Выделяют пять ключевых групп симптомов, характерных для синдрома выгорания:

1. Физические симптомы – усталость, физическое утомление, истощение; уменьшенный или увеличенный вес; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья

в том числе по ощущениям); затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожание; гипертензия (повышенное давление); язвы, нарывы; сердечные болезни.

2. Эмоциональные симптомы – недостаток эмоций, не эмоциональность; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие и усталость; ощущения фрустрации и беспомощности, безнадежность; раздражительность, агрессивность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; нервные рыдания; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других (люди становятся безликими, как манекены); преобладает чувство одиночества.

3. Поведенческие симптомы – рабочее время больше 45 часов в неделю; во время рабочего дня появляется усталость и желание прерваться, отдохнуть; безразличие к еде; стол скудный, без изысков; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи (например, травмы, падения, аварии и т.д.); импульсивное эмоциональное поведение.

4. Интеллектуальное состояние – уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе; уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении проблем (например, в работе); увеличение скуки, тоски, апатии или недостаток куража, вкуса и интереса к жизни; увеличение предпочтения стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам, нововведениям; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах (тренингах, образовании);

5. Социальные симптомы – нет времени или энергии для социальной активности; уменьшение активности и интереса к досугу, хобби; социальные контакты ограничиваются работой; скудные взаимоотношения с другими как дома, так и на работе; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег.

2. Упражнение “Наши ожидания”?

Цель: выявление ожиданий участников. Корректировка запроса.

Каждый из нас чего-то ожидает от нового дела. Что Вы ждете от этого тренинга? (Каждый участник записывает свои ожидания в правой колонке на листке)

Что Вы готовы вложить в тренинг? Каждый участник записывает в правой части листа свой вклад в тренинг.

Участники по кругу зачитывают свои ожидания от тренинга и вклад.

То, что мы с Вами записали, безусловно, может изменяться на протяжении всего тренинга. Возможно, вы получите то, чего не ожидали. Многое также будет зависеть от вашей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

Вторая часть.

Цель: осознание и принятие своих чувств; работа с негативными чувствами; освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.

Информационный блок.

Люди на удивление хорошо скроены. Внутри каждого человека есть тайное место. Доступное только ему. Это место. Где находятся наши чувства. Когда мы едим шоколад,

радость заключена не в нем.- она внутри нас, там, где живут воспоминания о нашем детстве. И когда мы чувствуем мир, спокойствие внутри, наблюдая красоту пейзажа, лунную дорожку на реке, утреннюю росу и каждый своё, то вновь соприкасаемся с этим тайным местом.

В духовных традициях это место- внутреннее «Я» считается центром, смыслом нашего бытия. Внутренне «Я» никогда не изменяется, но является нашим источником роста и развития. Когда мы едины с этим «Я», то приумножаем внутреннюю силу.. Даже повзрослев, мы можем прикоснуться с нашим детским «Я»6-16 лет также как мы можем представить аромат розы. Мы изменяем внешность. Толстеем, становимся солидными, но внутренне «Я» - это то, что мы есть на самом деле. В детстве и в старости внутренне «Я» не меняется. Это и есть наша сущность..

Если в жизни под влиянием обстоятельств, социальных условий, личностных особенностей человек пытается сломить внутреннее «Я» возникает внутренний конфликт и жизнь протекает в борьбе между сущностью и тем, чем хочется казаться .

Упражнение «Рисую внутреннюю речь»

Цель: стимулирование беспрепятственного перехода психического импульса во внешнее выражение.

(карандаши, лист бумаги)

Упражнение выполняется в парах. Сесть, расслабиться.

Вспомните наиболее значимые события вчерашнего дня, попробовать пережить его еще раз. В процессе воспоминания участники водят карандашом по листу бумаги, иллюстрируя свои чувства свое состояние, свою внутреннюю речь (не рисовать сложные сюжеты). И так с чего все началось?

Участники каждой пары меняются листами и пытаются разгадать происшедшее с партнером. Они не смогут у определить происшедшее, не смогут факты, но качество переживаний и ритм станут понятны.

Упражнение «Эгоцентризм»

Цель: преодоление эгоцентризма, снижение чувства одиночества.

Вед. коротко рассказывает, что часто причиной одиночества является эгоцентризм. По очереди встают участники. Задача каждого говорить что угодно, но главное чтобы в рассказе не встречались местоимения «Я», «МНЕ», «МОЁ» и т.д. Если хоть одно слово такое закралось-выступающего просят сесть на место. Макс. время выступления 5 мин.

Телесно-ориентированная терапия: упражнения на снятие излишнего напряжения

Цель: Предлагаемые упражнения позволяют прочувствовать свое тело, осознать степень его напряжения, гармонизируют психофизические функции.

Упражнение “Дождик”

Участники становятся в круг друг за другом и кладут руки на плечи впереди стоящему. Легкими прикосновениями каждый участник имитирует капли начинающегося дождя. Капли падают чаще, дождь становится сильнее и превращается в ливень. Большие потоки стекают по спине. Затем потоки становятся все меньше, капли реже и совсем прекращаются.

Самопрограммирование – основной метод саморегуляции, при котором можно задать своему организму программу действий. Основной принцип – программа должна быть: краткой, конкретной, позитивной.

Все мы хотя бы иногда приказываем себе, даем установки, другими словами выполняем самопрограммирование

Основные правила самопрограммирования:

1. Организм не понимает частицу «не». Формула «у меня не болит голова» неэффективна, сработает слово «болит». Возможная рабочая формулировка: «голова легкая, ясная, свежая».

2. Формула – это приказ. Она должна быть конкретной, краткой и безоговорочной. Второй бессознательный, уровень регуляции не понимает сложных смысловых конструкций, сравнений, колебаний, условий и оговорок.

3. Формула составляется так, что желаемое состояние представляется как уже наступившее, оно уже есть, и никаких сомнений! Наши сомнения и колебания направляют нашу же силу против нас.

Отрицательные эмоции могут быть устранены из жизни человека. К таким эмоциям, метко охарактеризованным Михаилом Папушем как «аджика с тухлятиной» (Папуш М. Практическая психотехника. М., 1997), относятся обида, специфическая жалость («Я выше и могу по-жалеть»), эмоции, связанные с соревнованием («прищучить кого-нибудь»), зависть, гордыня и другие. Поскольку отрицательная эмоция есть не что иное, как эмоциональная реакция на неправильно представленную ситуацию, её нужно не подавлять, с ней необходимо «разбираться».

Обида. «Если человек не хотел меня обидеть, а я обиделся, не разобравшись в ситуации, не глупо ли это? С другой стороны, если мой враг специально старался меня обидеть и я испытал обиду — кому я доставил удовольствие? Врагу. А если подойти к ситуации так: каждый человек мне не друг, не враг,

учитель? Тогда, сдержав себя, я научился терпению, не сдержал свои эмоции — ничему не научился».

Жалость. «Жалеть (Ах, ты бедный, несчастный!) не стоит — это унижает человека, делает его беспомощным. Нужно помочь, если об этом просят. Но ведь есть и другое значение этого слова: муж жалеет жену, то есть заботится о ней, бережёт её. В этом значении жалость не может рассматриваться как негативная эмоция».

Гордыня. «Мне вспоминаются слова К. Кастанеды: «До тех пор, пока ты чувствуешь себя самой важной вещью в мире, ты не сможешь в действительности воспринимать мир вокруг себя. Ты как лошадь с шорами. Всё, что ты видишь, — это ты сам вне всего остального».

«Я обычно говорю о себе не «я способный», а «у меня есть способности», ведь это не только моя заслуга. А ещё нужно помнить слова Д. Карнеги: «Каждый человек меня в чём-то превосходит, и я готов у него учиться». Приведённое ниже упражнение позволит вам лучше понять мотивы поведения другого человека и тем самым нейтрализовать негативные эмоции по отношению к нему. В качестве «противоядия» здесь используется сопереживание, возникающее вследствие идентификации с партнёром по общению. Эталонное состояние (ЭС). Люди придумали различные эталонные меры: длины, времени и т.д., по которым можно сверить что угодно.

Но о самом главном — собственном внутреннем эталонном состоянии — люди позабыли. Значит, остаётся только одно: создать его самостоятельно, в самих себе. Вам известно, что ваше состояние в каждый момент времени определяется сигналами, поступающими от органов чувств. Значит, ЭС — такое состояние, в котором от всех органов чувств поступают приятные и гармоничные сигналы. В этом состоянии вам нравится всё: и ваша поза, и зрительные образы, и звуки, и запахи, и вкус. Кроме того, эти эталонные ощущения необходимо ещё дополнить эталонным намерением: испытывая все эти чувства, нужно ещё сделать что-либо приятное и важное для вас. Ничего придумывать не нужно, просто покопайтесь в вашей памяти. В вашей жизни (в детстве, в юности или в зрелости) был период, когда вы были здоровы, чувствовали себя счастливым, независимым, верили в свои силы. Вспомнили? А теперь вспомните только один, но очень приятный для вас момент из этого периода.

Третья часть.

Цель: развитие позитивного самовосприятия и оптимистического стиля самопрезентации.

Упражнения на развитие позитивного самовосприятия, на осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими.

Упражнение “Кинопроба” (на развитие чувства собственной значимости)

1. Перечислите пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь.

2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.

3. Встаньте и произнесите, обращаясь ко всем: “Я не хочу хвастаться, но...”, и дополните фразу словами о своем достижении.

Вопросы для обсуждения:

Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями?

Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

Упражнение « Оптимистические выступления»

Цель: развитие навыков позитивной самопрезентации.

Участники получают карточки с темами для выступлений.

Сделать сообщение на 3 мин., выдержанное в оптимистической манере.

- Интернет, его достоинства и недостатки.
- Как стать счастливым?перспектива производства автомобиле в России.
- Почему мне необходимо в 2 раза повысить зарплату.как прекратить войны во всем мире?
- Судьба российского образования.
- Счастье не купить.

Упражнение: «Хижина Дяди Тома»

Время 5-7 минут.

Группа разбивается на подгруппы(1 наблюдатель+5 участников)

Каждая команда получает пачку трубочек для коктейля, скрепер и набор скрепок нему. С помощью вышеназванных материалов (**и только их**)каждая группа должна за 20 минут выстроить как можно более высокое и устойчивое строение

должно стоять самостоятельно на полу, без дополнительной поддержки ил опор).

Наблюдатели следят за выполнением работы, распределением функций, эффективностью группового взаимодействия.

Обсуждение:

Что нового узнали о себе и товарищах по группе в ходе выполнения задания?

Насколько успешным, по вашему мнению, были ваша постройка и сам процесс работы?

Что можно и нужно улучшить в будущем?

Завершение

Упражнение “ Попрошу в подарок”

Цель: развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими.

Ресурсы: клубок ниток.

Время: 15 минут.


Задание: подумать что бы Вы попросили себе «в подарок» от участников тренинга. Этот подарок – то, в чем Вы нуждаетесь, то, что Вам кажется важным и значимым в его взглядах, умениях, качествах. При этом соедините себя и этого человека нитью. Образуется паутинка. «Опуская нити, мы не разрываем связующую нас паутинку, она поможет нам в трудную минуту»







Организация



МОУ «ООШ № 9»
Адрес ЕАО, г. Биробиджан,
Телефон: (42622) 6-37-25
Эл. почта: school9.57@mail.ru