**Тренинг «Конфликт и пути его решения»**

*Педагог-психолог МКОУ СОШ № 5 г. Киренска*

 *Андрейченко Наталья Сергеевна*

*«Жизнь учит лишь тех, кто её изучает»*

*В.О. Ключевский.*

 ***Форма проведения:*** занятие – тренинг с элементами беседы.

***Используемые методы:*** мотивация, словесно - логический, самотестирование, практический, обратной связи, рефлексии.

***Цели мероприятия:***

 **1**.Актуализация роли ценностных отношений подростков к жизни, к людям, к самим себе через осознание собственной взаимосвязи с окружающим миром;

 **2.**Формирование у учащихся образовательных компетенций (информационной, коммуникативной, рефлексивной) и поведенческих стереотипов на основе актуализации их социального опыта через отработку эффективной стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации.

***Задачи:***

* Дать характеристику понятия «конфликт», рассмотреть его природу, определить его положительные и отрицательные стороны;
* Развитие умений нравственного самопознания, навыков самоанализа и самооценки. Способствовать осознанию мотивов своей деятельности. Выявление стиля поведения в конфликтной ситуации;
* Способствовать воспитанию потребности и готовности к конструктивному взаимодействию с окружающими людьми;
* Совершенствование практических навыков адекватно выражать свои негативные чувства и эмоции;
* Ознакомление с методами и способами выхода из конфликтных ситуаций, разрешая его справедливо, без нанесения ущерба обществу и личности;
* Повышение креативности мышления участников;
* Формирование стрессоустойчивости.

***Основные понятия:*** *«конфликт», «мотивы конфликта»,*  «конфликтная ситуация», «инцидент», «противоборство», «барьеры общения», «конфликтогены». «Динамика конфликта», «латентный период», «эскалация», «виды конфликтов», «спор». Функции конфликта, «стресс», «компромисс», «стрессоустойчивость», «саморегуляция».

***Оборудование и используемое оснащение:*** компьютер, презентация к занятию. Раздаточный материал: «Смысловое поле конфликта», чистые листы бумаги –по 2 на каждого участника, тест «Конфликтный ли Вы человек?» Т. Кеннета, бланк ответов к тесту: «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации», бланк задания для ситуативного практикума, карандаши, маркеры, чаша с водой для упражнения - рефлексии, музыка для упражнения - релаксации.

***Ход занятия:***

***I.Организационная часть:***

Под музыку учащиеся входят в аудиторию и занимают места за столами, которые расставлены полукругом.

 ***Приветствие.***

*Педагог:* Добрый день! Я рада видеть вас на нашем занятии.

 ***Знакомство.*** Предлагаю начать нашу встречу с упражнения «Цвет настроения».

 *Цели упражнения*: определение эмоционального фона аудитории для более продуктивного общения, создание доброжелательной атмосферы, настрой на интерес и внимание друг к другу.

 *Упражнение «Цвет настроения»*: «Я – имя – сегодня я выбираю…

( называем цвет). Проводится по кругу, быстро, не задумываясь.

 Подводим итог, опираясь на слайд 2 - «Палитра цвета» (классификация Джо Холлока): настроение позитивное. Я желаю всем нам продуктивной работы и хороших результатов.

 ***Сообщение темы занятия:***

 *Педагог*: Ирландский писатель - драматург Бернард Шоу однажды сказал: «Теперь, когда мы научились летать по воздуху, как птицы, плавать под водой, как рыбы, нам не хватает только одного: научиться жить на земле, как люди» *(слайд 2)*

- Как вы думаете, к какой проблеме человечества хотел привлечь внимание великий драматург? Что зачастую мешает жить людям по-человечески?

 Обобщая ответы, приходим к выводу, что речь, прежде всего, идёт о конфликтах между людьми.

Тема нашего занятия: «КОНФЛИКТЫ: ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ ВЫХОДА ИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ»

 ***Формирование мотивации целеполагания:***

*Педагог:* Конфликты давно стали неотъемлемой частью нашей жизни. Человек не может жить обособленно. Китайская пословица гласит: *«Если есть две ладони, этого достаточно для хлопка. Если есть хотя бы два человека – этого достаточно, что бы вспыхнула ссора».*

Каждый из вас, ребята, я думаю, согласится с тем, что в нашей жизни конфликтные ситуации возникают слишком часто.

-Поднимите руки те, кому приходилось быть участником/свидетелем конфликта?

-Какие ощущения возникают у вас при упоминании слова «конфликт»?

Обобщаем: Само упоминание (воспоминание) о конфликтах вызывает негативные эмоции. Конфликты омрачают нашу жизнь, мешают нам быть успешными и счастливыми.

Анализ большого числа конфликтов показал, что

* до 80% конфликтов возникает помимо желания их участников.
* 70-80% участников конфликтов, как правило, не могут

сформулировать истинные причины конфликта.

 Они "зациклены", на эмоциях (на наиболее возмущающих их моментах). «Поверхностный слой» - тем, что «всплыло» в процессе выяснения отношений (оскорбления, провокации, действия), на самом деле являющихся следствием более глубоких причин. Выход из конфликта обречён на провал без понимания его истинной сути, подобно тому, как лечение без диагноза обрекает на худший исход.

***Сообщение цели и задач занятия:***

***Цель:*** научится адекватному поведению в конфликтах через выбор эффективной стратегии в конфликтной ситуации и формирование поведенческих стереотипов.

***Задачи:***

* Дать характеристику понятия «конфликт», рассмотреть его природу;
* Способствовать осознанию мотивов своих действий, своей роли в конфликте через развитие навыка самоанализа;
* Помочь осознать выгоду совместной деятельности и искать пути сотрудничества (конструктивное взаимодействие), видеть «плюсы» среди «минусов»;
* Развивать способности успешно действовать в конфликтных ситуациях и регулировать их (стратегия и тактика), разрешению конфликта справедливо, без нанесения ущерба обществу и личности;
* Развивать коммуникативную культуру (совершенствование практических навыков адекватно выражать свои негативные чувства и эмоции);
* Овладение техниками и приемами снижения конфликтности (формирование стрессоустойчивости).

. Поэтому сегодня я предлагаю разделить наше занятие ***на два блока:***

1. Теоритический - *это закономерности, по которым возникают и разгораются конфликты.* Знание этих закономерностей позволяет избежать конфликтов, ликвидировать их в самом зародыше (профилактика конфликтов).
2. *Практический - овладение приемами анализа ситуации*, позволяющими докопаться до сути конфликта (разрешение конфликта)

**II.Основная часть:**

 ***«Конфликт и его природа».***

Педагог обозначает основные понятия темы занятия. Чтобы понять закономерности и сущность – разберемся с понятием «конфликт».

**Что такое конфликт?**

***Упражнение «Смысловое поле конфликта».***

 *Цель:* работа с понятием «конфликт».

Участники получают раздаточный материал. (Приложение1. Бланк – задание «К. –это…»).

***Задание:*** из предложенных слов понятий выбрать и записать три самых близких по смыслу к понятию «конфликт», опираясь на свой жизненный опыт.



 ***Список понятий к упражнению***:

 Ссора, общение, противостояние, давление, разрыв отношений, выяснение отношений, упрямство, непонимание, агрессия, противоречие, драка, оскорбление, изменения, страх, потребности, унижение, ненависть, гнев, стресс, ущерб и т.д.

 ***Обсуждение:***

участники называют по кругу три наиболее близких и по три наиболее далеких от слова «конфликт» понятия. Все сказанное участниками ведущий фиксирует на доске.

-Какие понятия оказались ближе к понятию «конфликт» и как можно охарактеризовать смысловое поле конфликта?

-Чем обусловлена ситуация, что конфликт чаще всего воспринимается нами как нечто отрицательное, нежелательное?

Определение понятия «конфликт».

***Конфликт*** (от лат. сопflictus — столкновение) – это

1.трудноразрешимое ***противоречие***, связанное с противоборством и острыми эмоциональными переживаниями.

2. ***противостояние*** конкретных людей или социальных групп, стремящихся обладать тем, что одинаково высоко ценится обеими сторонами.

**Причины конфликтов.**

Причины конфликтов можно понять, только познав их сущность.

 *Цель:* дать характеристику конфликта как явления.

Столкновения между людьми существуют с глубокой древности. Причины, вызывающие конфликты, настолько разнообразны, что пока не поддаются строгой классификации. Почему источники конфликтов неиссякаемы?

Обобщаем: так и в реальной жизни - действия каждого из нас уникальны, нет похожих людей.

 ***Упражнение: «Оттенки восприятия».***

*Задани*е: Опираясь на изображение слайда ***(Колесо Роберта Плутчека «Психология цвета-противоречия цвета»)***, приведите пример перехода эмоционального состояния от позитивного к напряженному и негативному.

Например, оттенки оранжевого и желтого (оптимизм-радость-восторг-напряжение). Красный, алый (энергия, торжество, бодрость, воля к победе – любовь, страсть-досада, злость-гнев-ненависть).

Вывод: не только действия, но и наше восприятие противоречиво. «От любви до ненависти один шаг!».

*Мораль упражнений в том, что* в процессе общения, одна и та же информация воспринимается разными людьми по разному, что ведет к непониманию друг друга, появлению в связи с этим напряжения, а значит, возникает опасность конфликта.

Это главное противоречие было подмечено еще в глубокой древности.

Недаром ему посвящено множество притч, пословиц и поговорок у разных народов мира.

-Назовите притчи или пословицы, поговорки о разных взглядах людей (подсказывает, если затрудняются)

 *Обобщение:* Вопросы истины и заблуждения нашли отражение в притчах («Коробочка», «Мудрецы и слон» и т.д.). Закрепляем наглядной иллюстрацией древнеиндийской притчи о слоне и слепых мудрецах или спор слепых о слоне.

*Примечание:* содержание притч изложено в приложении 2.

Конфликт возникает как результат несовместимости представлений о ситуации, о поступке, о способах действия.

 - Психологи выделяют три основных *барьера общения. Какие?*

(барьер непонимания, барьер отношений, барьер социально-культурного развития).

 ***Вывод:*** главной причиной конфликтов являются противоречия между людьми.

***Противоречия*** – это рассогласования. В жизни возникают в силу того, что люди имеют РАЗНЫЕ взгляды, потребности, условия.

***Признаки конфликта:***

* Всегда возникает на основе ***противоположных*** мотивов и суждений. «Конфликты – это опасение хотя бы одной стороны, что ее интересы нарушает, игнорирует, ущемляет другая сторона». Уильям Линкольн.
* Характеризуется ***нанесением взаимного ущерба*** (морального, материального, физического, психологического).

 Конфликты неизбежны, даже если взаимоотношения с другими людьми строятся на мире и гармонии.

**Виды конфликтов.**

 Конфликты бывают различными. Отличаются, прежде всего, масштабами (количеством участников, территорией, охваченной конфликтом, последствиями). *Например, по субъектам (участникам) конфликта, по объектам конфликта и т.д.*

 Разновидностью конфликта является спор.

***Спор*** - это словесное состязание (обсуждение чего-либо, в котором каждый отстаивает свое мнение).

-Можно ли спор отнести к конфликтам? Назовите хотя бы один признак. (Это, в некотором смысле, уже конфликт, где *существуют противоречия во мнениях и точках зрения).*

**

***Динамика конфликта.***

Различают следующие ***стадии развития конфликта***?

• ***назревание конфликта*** (появление противоречия: объект +субъект конфликта). Латентный период.

• ***осознание данной ситуации как конфликтной*** хотя бы одной стороной. КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ - это накопившиеся противоречия, создающие почву для реального противоборства между ними.

 Характеризуется скрытым или явным противоборством сторон. В конфликтной ситуации стороны ***предвзято*** воспринимают реальность и видят только факты, подтверждающие их интерпретацию конфликта.

***Инцидент -*** это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

•***Развитие (эскалация) конфликта***

- Как определить, что К.С. переросла в конфликт?

 Это *резкое обострение противоречий* (действие, провоцирующие резкое обострение противоречия и начало открытой борьбы между ними).

 *Конфликтное поведение* (скандал, драка, интрига, сплетни, жалобы и т.п.). Бурное проявление эмоций.

***Провокаторы конфликтов –конфликтогены.***

*Педагог****:*** В современной науке, среди причин и поводов к «баталиям», принято выделять такой важный фактор как ***конфликтогены***.

***Конфликтогены -*** это любое слово или действие, которое может привести к возникновению конфликтной ситуации и перерастанию ее в конфликт. Это провокаторы конфликтов.

Дословный перевод слова «конфликтоген» - «рождающий конфликты».

- Приходилось ли вам сталкиваться с таким явлением? Можете привести примеры? Например, в подростковой, молодёжной среде?*:*

 *Задание для групповой работы:* обсудить и записать две-три, на ваш взгляд, важнейшие причины конфликтов в колледже, общежитии колледжа, в общении вне стен учебного заведения. Выслушиваем ответы.

***Причинами конфликтов в подростковой среде являются…***

(борьба за лидерство, антипатия, примитивный тип общения, ущемление достоинства, нарушение личного пространства и прав (покушение на собственность), неумение контролировать эмоции, неподтвержденные ролевые ожидания, амбиции, другое…).

 *Педагог:* только что мы с вами убедились, что ***провокаторами конфликтов*** выступают сарказм, ирония, передача ложной или запретной информации (сплетни), игнорирование личности, её интересов, эгоизм, нарушение дисциплины, стремление к превосходству и т.д.

***Вывод***: источником возникновения конфликтов являемся … мы сами. Порождают конфликты:

* неумение или нежелание контролировать своё эмоциональное состояние;
* негативные качества личности: предвзятость, скрытность, недопонимание, поверхностность или поспешность суждений, агрессивность;
* различие целей, интересов и т. д.

Нужно учиться разрешать конфликты.

"Люди становятся одиноки, если вместо мостов они строят стены" (пословица).

***«Самопознание».***

 ***Психогимнастика «Импульс-жест»***

*Цель:* релаксация*,* переключение внимания на внутренний настрой*.*

 *Описание:* - с закрытыми глазами по кругу ведущий посылает соседу какой – либо жест (погладить по голове, руке, хлопнуть по плечу…), тот должен передать это же своему соседу. Таким образом, ведущий должен получить то, что отправил. Если не получилось, делаем ещё раз. Обратная связь:

 - какие возникали трудности при выполнении упражнений?(недопоимание)

 **Самоанализ (самотестирование: задание + анализ результатов).**

 *Педагог:* Что бы понять, какие роли мы играем в конфликте, давайте разберемся в себе.«Те, кто не могут сварить суп, заваривают кашу…!»

Прислушиваетесь ли вы к чужому мнению? Относитесь ли вы к нему с уважением? Умеете ли Вы контролировать свои эмоции? Способны ли Вы признавать свои ошибки и извлекать пользу из критики?

 ***Тест № 1:*** ***«Конфликтный ли Вы человек?»*** .

 Участники получают лист – задание с распечатанным тестом (опросник К. Томаса) Приложение № 3.

К. Томас исходил из того что, людям не следует избегать конфликтов, или разрешать их любой ценой. Требуется уметь грамотно ими управлять.

 *Тест нацелен на определение трёх уровней конфликтности личности.*

*Задание*: В каждом вопросе отметьте наиболее приемлемые для вас варианты ответа.

 Вопросы теста:

 **1**.Я обычно спокойно переношу самодовольных людей

 а) да

 б) нет

 в) затрудняюсь ответить

 **2.** Я подозреваю людей, которые проявляют чрезмерное дружелюбие, в коварстве

 а) да

 б) нет

 в) затрудняюсь ответить

**3**. Если на меня кто-либо сердится, то я :

 а) постараюсь успокоиться

 б) рассержусь сам

 в) затрудняюсь ответить

**4.**Я считаю, что нет совсем плохих людей, нужно постараться каждого понять, и он ответит тебе добром:

 а) да

 б) нет

 в) затрудняюсь ответить

**5.** Когда мною командуют, я нарочно поступаю наоборот:

 а) именно так

 б) так не бывает

 в)затрудняюсь ответить

**6.** Если руководство или члены моей семьи меня в чём-то упрекают, то, как правило, только за дело:

 а) да

 б) нет

 в) затрудняюсь ответить

**7.** Иногда я выдаю шутку (даже глупость), чтобы удивить людей и посмотреть, как они будут реагировать:

 а) случается

 б) никогда

 в) затрудняюсь ответить

**8.** Я тщательно продумываю, как повлиять на товарищей, чтобы они помогли достигнуть моей цели:

 а)да

 б) нет

 в) затрудняюсь ответить

**9.** Если моё удачное замечание осталось незамеченным, я:

 а) не повторю

 б) повторю его снова

 в) затрудняюсь ответить

**10.** Меня огорчает, если обо мне говорят дурно без всяких оснований:

 а) да

 б) нет

 в) затрудняюсь ответить

Анализ результатов:

2 балла присуждается в вопросах

 2, 5, 7, 8, 10 за ответ «а»

 и за ответы «б» в вопросах 1, 3, 4, 6, 9

Ответы:

 От 20 баллов и выше – ***Негативный уровень конфликтности.*** Бурно реагирует на критику, критикуя других, теряет чувство меры. Человеку очень трудно ладить с людьми, для него конфликт – это образ жизни.

 От 1 до 19 баллов – ***Терпимый уровень***. Критика считается допустимым элементом жизни, поведение можно охарактеризовать как «контролируемую эмоциональность». Осторожен, подозрителен. Всегда ожидает конфликта, умеет управлять окружающими. Но плохо ориентируется в их психологии. Характерны обида и желание «насолить».

 От 6 до 12 баллов – ***Гибкий уровень .*** Человек достаточно гибок: деловое отношение к критике, достаточно спокойное её принятие, признание ошибок. Хорошее знание своего дела (например, успехи в учёбе), уверенность в том, что находится «на своем месте», позволяет особо не заботиться о личном авторитете. В то же время, меняет отношение с трудом (принципиален), скорее в лучшую сторону. Иногда испытывает досаду. Открыт для компромиссов, но прежде, чем установить дружеские отношения, изучает партнёра.

***Подводим итог:*** Человек с высоким уровнем терпимости к окружающим конфликты успешно предотвращает. «Плохой мир лучше доброй ссоры» (пословица).

 *Педагог:* Известный китайский мыслитель Лао-цзы учил: "Реки и ручьи отдают свою воду морям потому, что те ниже их. Так и человек, желая возвыситься, должен держать себя ниже других". Поэтому,

* первый шаг к бесконфликтному существованию - это воспитание терпимости.
* Человек с высоким уровнем терпимости к окружающим конфликты успешно предотвращает. «Плохой мир лучше доброй ссоры» (пословица).

Однако, конфликты не всегда удаётся предотвратить.

Как быть, если раздражение, конфликт все же не удалось предотвратить и ситуация явно вышла из - под контроля?

Я предлагаю вам экспресс-диагностику ***поведенческого стиля в конфликтной ситуации.***

 ***Тест № 2: «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации»*** Определяет Ваш стиль поведения в конфликте или споре (Приложение № 4).

 Участники получают распечатанные бланки ответов.

***Задание:*** постарайтесь ответить на вопрос: «Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации или споре?». Поставьте соответствующее количество баллов после каждого номера ответа, характеризующего определенный стиль поведения:

- Если подобным образом вы ведете себя часто - поставьте 3 балла;

- от случая к случаю - 2 балла;

- редко - 1 балл.

*Заметка для педагога:* в целях экономии времени, следует раздавать не тексты тестов, а бланки ответов. Анализ результатов:

*Вопрос теста:* ***«Как вы обычно ведете себя в споре или конфликтной ситуации?»***

 Варианты ответов:

1. Угрожаю или дерусь.

2.Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней как со своей.

3. Ищу компромиссы.

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

5. Избегаю противника.

6. Желаю и стремлюсь, во что бы то ни стало, добиться своих целей.

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

8. Иду на компромисс.

9. Сдаюсь.

10. Меняю тему...

11. Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.

12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.

13. Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.

14. Предлагаю мир.

15. Пытаюсь обратить все в шутку.

 ***Анализ результатов теста:***

Подсчитайте количество баллов под номерами. 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.

Когда мы подсчитаем баллы по всем показателям, вы узнаете характеристику разных типов поведения в конфликтной ситуации и определите свой стиль.

 ***Тактика поведения в конфликте :***

***Педагог:*** психологи выделяют пять основных стилей поведения в конфликте.

*Соперничество - сотрудничество - компромисс - уступка - избегание****.***

Если вы набрали больше всего баллов под буквами:

***«А» - соперничество – это жесткий стиль решения конфликтов.***

Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало, вы стремитесь выиграть. Это тип человека, который всегда прав.

***«Б» - сотрудничество («демократичный», примиренческий стиль).***

Вы ориентированы на «сглаживание углов». Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворили бы обе стороны

***«В» - «компромиссный» стиль.*** С самого начала прослеживается установка на компромисс.

***«Г» - уступка («мягкий» стиль).*** Своего противника вы «уничтожаете» добротой. Готовность встать на точку зрения противника, отказываясь от своей. Альтруисты внешне и по стилю. «Все, что угодно, только давайте жить дружно!»

## *«Д» - избегание («уходящий» стиль)*. Ваше кредо - *«вовремя уйти».* Этот стиль ориентирован на уход от конфликта. Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

 ***Задание для закрепления (***работа со слайдом 28):Соотнесите стили поведения с названием животного/млекопитающего.

 Акула – соперничество, сова – сотрудничество, лиса –компромисс, медвежонок –уступка, черепаха –избегание (уход под панцирь).

 ***Вопросы для беседы:***

 -Какая тактика поведения, на ваш взгляд, наименее выгодна? (Избегание, уступка).

 -Можно ли использовать стиль «Акула», не «уронив лица» в коллективе, оставаясь хорошим, порядочным человеком? (Да, в исключительных случаях).

 - В чем опасность такого поведения? ( риск проигрыша – теряешь всё или многое)

 -Можно ли разрешить конфликт, не ущемляя права и чувства, достоинства всех людей, задействованных в конфликте? (Стиль сотрудничества)

 ***Подводим итоги:***

 Теперь вы знаете свой стиль поведения в конфликте и можете его корректировать.

 ***Управление конфликтом.***

 *Педагог*: Почему необходимо учиться управлять конфликтом?

 Не контролируемые конфликты опасны! Что бы это понять, разберём вопрос о последствиях конфликтов.

 ***Исход и функции конфликта.***

 *Цель: мотивация изучения стратегий управления конфликтом.*

 ***Исход конфликта*** (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта).

 *Две модели поведения:*

**1**.поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; **2**.поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов. В зависимости от исхода, функции конфликта определяют:

***Конструктивная модель поведения***  – к примирению (развитие отношений).

***Деструктивная*** – конфликт не решён справедливо (удовлетворение личных амбиций, притязаний, самоутверждения какого-то человека за счет других людей, склоки, клевета, зависть, отлынивание от выполнения обязанностей и т.д.).

 Следует избегать не только деструктивного исхода, но и пустых конфликтов, когда раздражение или болезненное состояние человека делают его нетерпимым к другим людям.

 ***Последствия конфликтов***

 *Методика:* групповая работа.

*Первая группа обсуждает и называет негативные последствия:*

* -Ухудшение взаимоотношений и психологического климата в коллективе;
* Унижение достоинства, понижает самооценку;
* Вызывает отрицательные эмоции: враждебность, страх, ненависть, чувство стыда; (представление о побеждённых группах как о врагах);
* Сложное восстановление отношений (шлейф конфликта);
* Отрицательно сказывается на результатах и качестве учёбы, труда.

*Вторая группа - позитивные:*

* Помогает выявить проблемы
* Даёт разрядку напряжённости
* Даёт возможность узнать разные точки зрения
* Повышает самооценку, авторитет
* Возможность узнать свои собственные качества
* Стимулирует изменения и развитие. Улучшается качество и результативность труда.

*Вывод*: Прежде всего, последствия негативные. Но есть и позитивные. Единство и борьба противоположностей –признак прогресса (движение вперёд)

 *Педагог:* Внимание! Неразрешённый конфликт опасен тем, что воздействует на подсознание и проявляется в нарастании сопротивления в самых различных областях, вплоть до заболеваний: поражается нервная система, сосуды, сердце.

 Конфликт порождает стресс

 ***Стресс*** – это неспецифическая защитная реакция организма в ответ на неблагоприятные изменения окружающей среды.

Симптомы внутреннего стресса:

1.Чувство одиночества

2.Чувство неуверенности

3.Нежелание общаться с людьми

4.Усталость

5. Расстройство сна

6.Колебания настроения

7.Раздражительность, вспыльчивость, плаксивость

8.Переедание, курение, употребление алкоголя

9.Боязнь тишины или громких звуков

 - Какие внешние проявления стресса вам известны? Называют (работа/учёба не ладится, всё валится из рук, апатия и т.д.)

ЗАДУМАЙТЕСЬ: на каждую минуту конфликта приходится 20 минут последующих переживаний!!!

***Ситуативный практикум: Стратегия поведения в конфликте***

 *Цель:**практика выбора и применения стратегии поведения в конфликте.*

Участники делятся на две группы. Каждая группа получает описание конфликтных ситуаций. (Приложение 5.)

 З***адание:*** *найти такое его решение, чтобы оно максимально учитывало интересы конфликтующих сторон(8 минут).*

Варианты содержат описание конфликтных ситуаций**:**

**Ситуация № 1. 5.** Вы с другом договорились встретиться на улице. Ты прождал(а) его час, а он не пришел. Как Вы поступите?

 **Ситуация № 2.** На одной из перемен к тебе подошел однокурсник. Попросив посмотреть твой мобильный телефон, без разрешения начал с него звонить. Ваша реакция?

 **Ситуация № 3.** Ты любишь слушать громкую музыку, а педагоги утверждают, что в общежитии этого делать не стоит, должна соблюдаться тишина, по этому поводу у тебя часто возникают конфликты.

 **Ситуация № 4.** Соседка/сосед по комнате обвиняет тебя в том, что ты разбросал(а) мусор. Тебе неприятно, что тебя выставляют неряшливым(ой). Как быть?

 **Ситуация № 5.** Общаясь в компании, подруга/друг неожиданно перебивают тебя и начинает разговор на другую тему. Как ты поступишь?

 **Ситуация № 6.** Однокурсник попросил у тебя учебник и не возвращает, а тебе он сейчас очень нужен. Твои действия?

 **Ситуация № 7.** Преподаватель делает тебе замечания чаще других и, по твоему мнению, занижает оценки. Что делать?

 **Ситуация № 8.** Родители часто заставляют тебя убирать в комнате за младшим братом. Возник конфликт.

 *Обсуждение: Чей ответ вам больше всего понравился? Почему?*

 ***Подведение итогов:***

Педагог подчеркивает, что большинство житейских конфликтов можно решить на основе компромисса. Далее дается определение компромисса.

***Компромисс* -** это соглашение на основе взаимных уступок.

Возможен, если обе стороны проявляют стремление разрешить конфликт мирным путём, в противном случае, можно прийти к разрыву отношений, к ссоре.

***Правила разрешения конфликта***

Есть немало рекомендаций по правильному поведению в зоне конфликта.

 *«Совет психолога «Беспроигрышные методы решения конфликтов»*:

1. Важно не только помнить о своей позиции и понимать позицию другой стороны.

2. Ищите понимание, а не победу. Спокойно обсудите причины, вызвавшие конфликт.

3. Следите за тем, что говорите. Иногда бывает лучше и промолчать.

4. Говорите о проблеме, а не о человеке.

5. Будьте искренни с собой и собеседником.

6. Управляйте своими эмоциями.

7. Если конфликт стихает, выходите из него. Простите себя и своего противника. Прощение освобождает, восстанавливает взаимоотношения, устраняет отрицательные эмоции.

 Таким образом, решение конфликтов не в примирении позиций, а в прояснении интересов, которые позволяют перебирать варианты разрешения ситуации.

Друзья! Конфликтная ситуация может коренным образом изменить вашу жизнь! Постарайтесь, чтобы эти изменения были в лучшую сторону! Есть и такие правила, которые строго запрещено нарушать. Это правила – табу. Их нарушение чревато втягиванием в конфликт помимо вашей воли.

Я предлагаю вам *«Правило десяти «НЕ»:*

НЕ применяйте сарказм и иронию;

НЕ используйте слова и жесты – конфликтогены;

НЕ бойтесь извиняться и пересмотреть свою позицию, если не правы.

НЕ выдавайте собственный промах за ошибку оппонента;

НЕ скрывайте истинных интересов;

НЕ угрожайте и не унижайте других;

НЕ отвечайте агрессией на агрессию;

НЕ сводите личные счёты, пользуясь ситуацией; «Кто прошлое помянет…»

НЕ действуйте опрометчиво – обдумайте;

НЕ проявляйте инициативу там, где в ней не нуждаются.

*«Памятка: «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».

*Педагог:* Никогда не стоит перекладывать ответственность за свои проблемы на других людей или жизненные обстоятельства!

 Необходимо помнить, что всякий человек должен работать над собой. До 16 - ти лет за ваше воспитание несут ответственность родители, после 16-ти – вы сами

 САМОВОСПИТАНИЕ – есть обязательная черта и обязанность всякого цивилизованного человека. Этот этап длится всю оставшуюся жизнь и является обязательным элементом вашего духовного становления и развития, истинного взросления и возмужания. Этап постепенного перехода от юности беспечной к МУДРОСТИ.

«Других не зли и сам не злись. Мы гости в этом бренном мире. А если, что не так – смирись, Будь умнее - улыбнись, Холодной думай головой, Ведь в мире все закономерно: Зло, излученное тобой, К тебе вернется непременно…» Омар Хаям.

 **III. Заключительная часть:**

***Рефлексия***

Наше занятие подошло к завершению. Давайте проверим, как вы усвоили одно из главных правил бесконфликтного существования – «сохранять спокойствие в любой ситуации»?

Упражнение -медитация: «Я – дышу, я - спокоен»

*Цель: релаксация и бережное отношение друг к другу.*

Я предлагаю вам по очереди передать друг другу чашу, которая наполнена водой до краев. Когда вы берёте чашу, делаете вдох – «Я – дышу!». Передавая чашу – выдох: «Я – спокоен!». Главная задача - не пролить ни капли!

 Выскажите, пожалуйста, своё мнение о занятии.

-Что нового Вы узнали сегодня о конфликтах?

-Что Вас заинтересовало больше всего?

***Прощание***

И в заключении хочется вам сказать использование конструктивных путей решения конфликта поможет вам сохранить друзей и не обрести врагов.

* Не жалейте сил для создания вокруг себя атмосферы психологического комфорта и общности людей!
* Развивайте в себе Доброту и Сердечность!
* Не драматизируйте события – относитесь к проблемам с юмором!

Спасибо за работу!!! Успехов в познании собственного «Я»!

***Приложение 1.***

|  |
| --- |
| **Список понятий к упражнению:** |
| Ссора | Дискуссия | Общение |
| Упрямство | Спор | Противоречия |
| Противостояние | Давление | Агрессия |
| Разрыв отношений | Выяснение | Насилие |
| Непонимание | Неприязнь | Драка |
| Оскорбление | Изменения, новшества  | Потребности, выгода |
| Разногласия | Враждебность  | Гнев |
| Унижение | Стресс | страх |
| Угрозы | Ненависть | Ущерб |

 НЕ ОТНОСЯТСЯ К ПОНЯТИЮ «КОНФЛИКТ» (указать наиболее удалённые ):

Один человек всю жизнь искал безоблачное, счастливое, идеальное устройство жизни. Он обошёл много стран и наконец в одном городе на площади увидел толпу. Все стремились пробиться к стоявшей в середине коробочке и заглянуть в одно из её окошек. Когда это удалось страннику, он был потрясён тем, что увидел. Это было то, к чему он стремился всю жизнь.

Вечером, счастливый, он расположился на отдых под крепостной стеной. Рядом пристроился такой же, как он, бродяга. Они разговорились. Бродяга с восторгом стал описывать то, что он увидел в одном из окошек коробочки. Но оказалось, он видел совсем другое. Как так? — Ты просто смотрел с другой стороны, — был ответ.

**Мораль притчи** такова: все мы разные: у каждого из нас свои взгляды, привычки, мечты. А это значит, что наши интересы и интересы окружающих людей могут не совпадать. Иногда это становится причиной возникновения конфликтов (барьеров в общении).

**Притча "О слепых мудрецах и слоне".**

Давно это было (а может вчера). Привели однажды торговцы в некий город ручного слона . Среди них были и известные многим местные мудрецы. Но как увидеть слона, если ты слеп? А эти мудрецы ну очень плохо видели.

- Я знаю, как можно увидеть слона без зрения - сказал первый мудрец, - мы ощупаем его.

- Отличная идея, - подхватили остальные.

И Вот, шесть мудрецов пошли “смотреть” слона.

Подошёл к слону первый из них и нащупал огромное плоское ухо,которое плавно и медленно двигалось то влево, то вправо от него, обдувая мудреца приятным ветерком:

- Это веер! Слон похож на веер! – воскликнул он.

Но не были бы они мудрецами, если бы не удосужились сказанное кем-то (пусть даже первым из них), проверить.

Второй мудрец подошёл и нащупал ногу слона . Она была круглой, могучей и высокой:

- М-м-м... это что-то круглое и толстое… Слон похож на дерево! – воскликнул он.

- Вы оба не правы, – сказал третий из слепых мудрецов – Да, он круглый, но не толстый и к тому же очень гибкий! Он похож на веревку! (Этот мудрец трогал хвост слона.)

- Ну, нет! Слон похож на огромный рог буйвола! Да - круглый, да - тонкий, но не гибкий! – воскликнул четвёртый слепец, который ощупывал бивни.

- Вовсе нет, – закричал пятый из них, – слон, словно высокая стена. Слон большой, широкий и шершавый, – сказал тот, который подошёл к слону сбоку.

Шестой мудрец, державший хобот слона и решивший высказаться последним(потому, как был младшим из слепых мудрецов), очень растерялся и подумал :"уж если эти великие люди расходятся во мнениях, то что же они скажут, если я расскажу им про ту часть слона через которую выходит воздух и вода? Ведь то, что я ощущаю и описать то толком невозможно!"

Но немного погодя, набрался смелости и в надежде быть услышанным, всё же описал то, что "видел". И надо отдать должное этим шестерым слепым, видимо не зря прозванных мудрецами, потому как услышав столь необычное и ни с чем несравнимое описание нового существа - они ещё раз, но уже отбросив все споры, ощупали слона и наконец смогли увидеть это загадочное животное, которое своим необычным обликом научило их, наконец, верно смотреть на мир.

С тех пор слепые мудрецы стали учиться всё больше видеть и поняли, что только вместе можно понять истину, просто потому, что она одна на всех.

И теперь каждый слепой может стать мудрецом и научиться видеть верно, если пожелает внимательно выслушать тех, кто описывает ту же вещь, которой в данный момент интересуется он сам.

**Ведь истина одна на всех!**



Английский поэт Джон Сакс изложил представленную выше притчу в стихотворной форме(почему-то выбрав при этом противоположную версию этой притчи) , а Самуил Маршак перевёл её на русский язык под заголовком "Учёный спор". И вот, что получилось :

*Слепцы, числом их было пять,*

*В Бомбей явились изучать*

*Индийского слона.*

*Исследовав слоновий бок,*

*Один сказал, что слон высок*

*И прочен, как стена.*

*Другой по хоботу слона*

*Провел рукой своей*

*И заявил, что слон — одна*

*Из безопасных змей.*

*Ощупал третий два клыка,*

*И утверждает он:*

*— На два отточенных штыка*

*Похож индийский слон!*

*Слепец четвертый, почесав*

*Колено у слона,*

*Установил, что слон шершав,*

*Как старая сосна.*

*А пятый, подойдя к слону*

*Со стороны хвоста,*

*Определил, что слон в длину*

*Не больше чем глиста.*

*Возникли распри у слепцов*

*И длились целый год.*

*Потом слепцы в конце концов*

*Пустили руки в ход.*

*А так как пятый был силен, —*

*Он всем зажал уста.*

*И состоит отныне слон*

*Из одного хвоста!*



Интересно ещё то, что существует и альтернативная юмористическая версия этой притчи:

Собралось однажды шесть слепых слонов в надежде выяснить совместными усилиями, что же такое "человек".(обратите внимание

Один слон пощупал человека ногой и сказал: "Человек - это что-то маленькое и плоское". Остальные тоже пощупали человека ногой и единодушно согласились с первым.