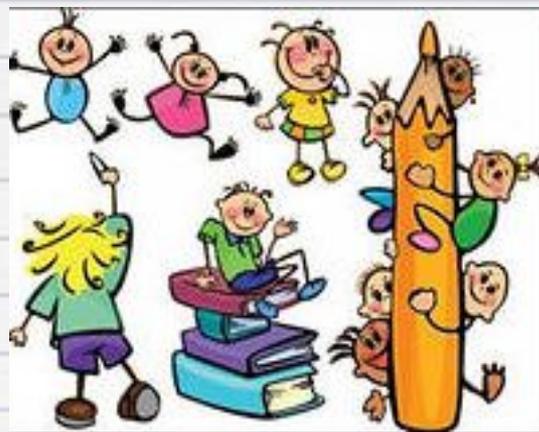


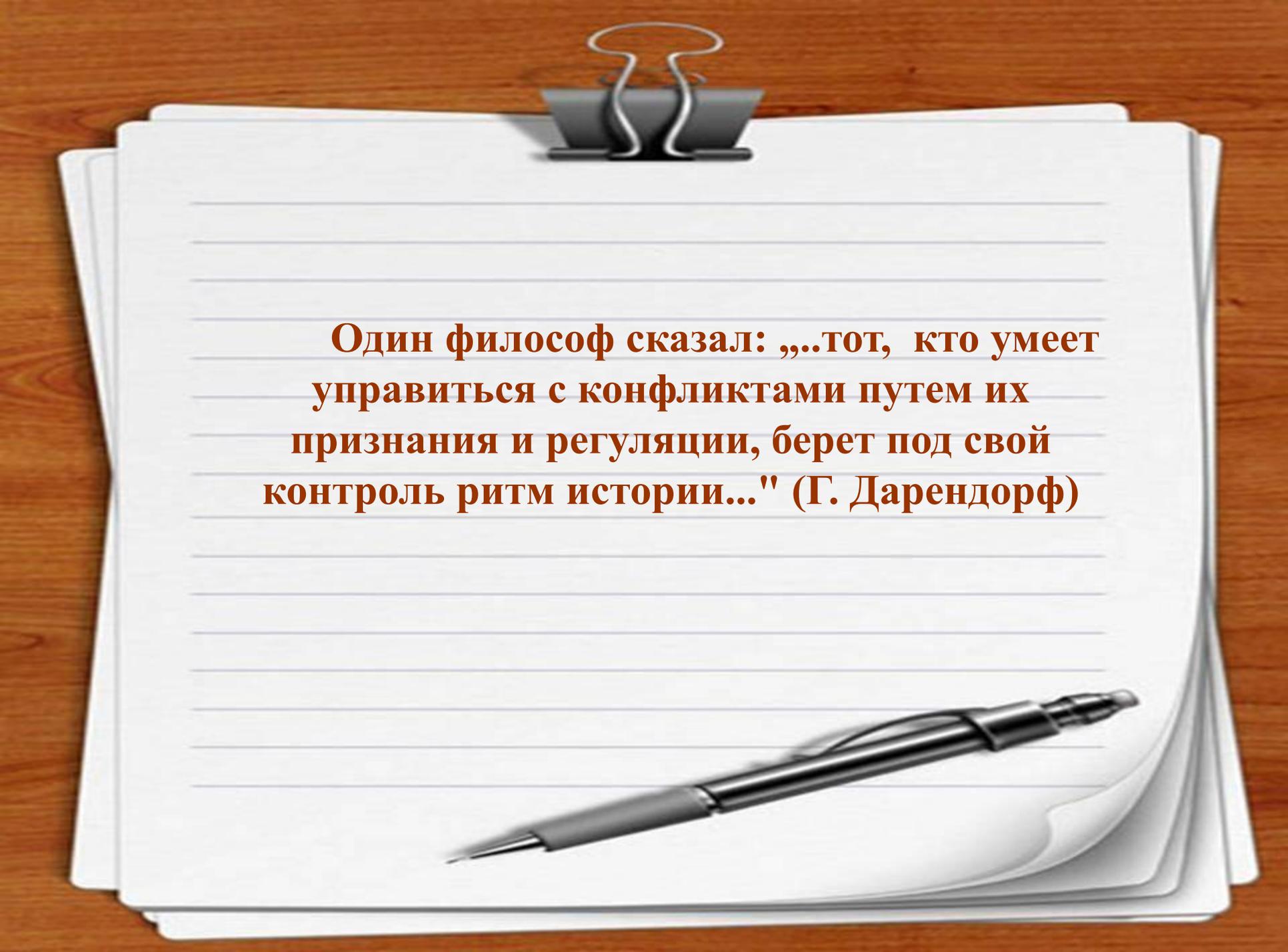
Тренинг для учителей «Конфликты и пути их решения».



Составила: Базга О.М.

Педагог – психолог

г.Радужный, МБОУ СОШ №6



**Один философ сказал: „...тот, кто умеет
управиться с конфликтами путем их
признания и регуляции, берет под свой
контроль ритм истории...” (Г. Дарендорф)**

Игра – приветствие

Цель: включение в работу.



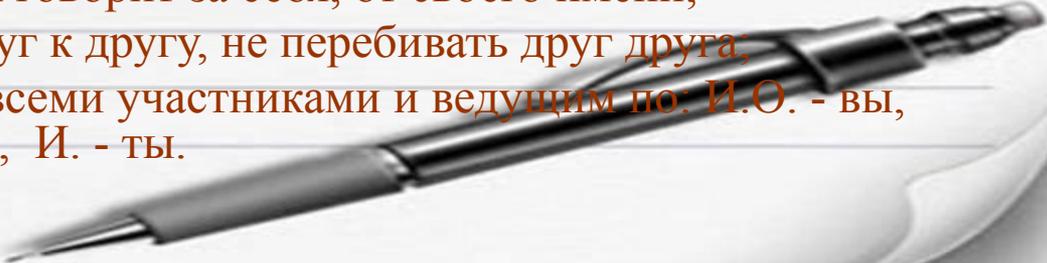


Знакомство с целями и правилами тренинга:

Целью тренинга является:

- осознание причин, механизмов и разновидностей конфликтов;
- освоение методов поиска решений в конфликте;
- использование конфликтной ситуации для личного роста;
- овладение приемами общения в конфликте;
- освоение приемов предотвращения конфликтов с близкими, знакомыми и малознакомыми людьми в повседневном общении.

Правила работы в группе:

- искренность в общении;
 - принцип активности;
 - каждый участник говорит за себя, от своего имени;
 - прислушаться друг к другу, не перебивать друг друга;
 - общение между всеми участниками и ведущим по: И.О. - вы, И.О - ты, И. - вы, И. - ты.
- 

Упражнение «Руки»

Инструкция: соедините ладони на уровне груди, а затем надавите правую ладонь на левую.



Упражнение «На мостике».

Задача игроков – пройти как можно быстрее на другую сторону. Тот, кто заступился за дорожку, считается упавшим в пропасть.



Упражнение «Толкалки»

Инструкция: Разбейтесь на пары. Встаньте друг напротив друга, вытянув вперёд руки, оперитесь ладонями на ладони партнёра.

Задача: сдвинуть своего противника с места.



Упражнение «Я свой»

Задача ведущего - доказать, что он свой, и попасть внутрь круга.

Ведущий может использовать **разные способы**:

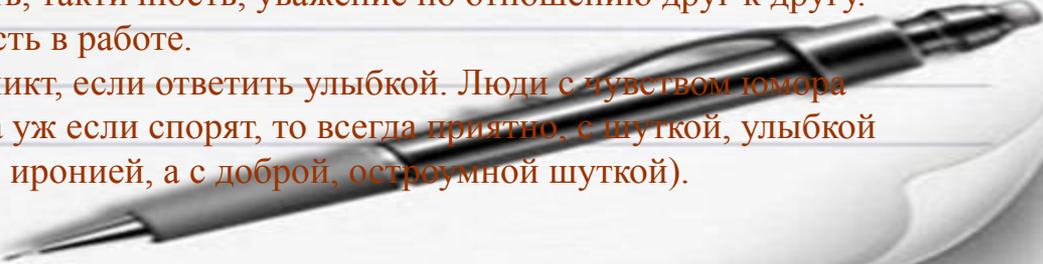
1. Попробовать уговорить двух наиболее доброжелательных к нему игроков;
2. Попробовать силой или хитростью ворваться в круг.





«Пути решения конфликтов»:

**Прежде чем реагировать на действие другого лица
необходимо выяснить:**

- Почему данный человек поступил так, а не иначе.
 - Побудить участников конфликта на установление прямого контакта друг с другом, на открытое обсуждение конфликтной ситуации.
 - Создать условия для работы конфликтующим людям, чтобы они длительное время не контактировали друг с другом.
 - Не злоупотреблять официальной властью.
 - Предупреждать и устранять межличностные конфликты (многие конфликты можно избежать, если вовремя остановить, лучший вариант это извиниться).
 - Уметь учитывать интересы друг друга.
 - Воспринимать критику своих коллег.
 - Проявлять вежливость, тактичность, уважение по отношению друг к другу.
 - Дисциплинированность в работе.
 - Можно обойти конфликт, если ответить улыбкой. Люди с чувством юмора редко конфликтуют, а уж если спорят, то всегда приятно, с шуткой, улыбкой (не с сарказмом, злой иронией, а с доброй, остроумной шуткой).
- 

Во время конфликтной ситуации можно использовать два вида утверждений:

1. «Я-утверждение» - один из наиболее эффективных средств выражения своих эмоций, это понимание своих чувств и способность об этом сказать своему сопернику. Используя «я-утверждение» мы концентрируем свое внимание на том, что мы сами думаем или чувствуем в конфликтной ситуации.

2. «Ты-утверждение» ведёт к углублению конфликта, при этом предъявляем обвинения и осуждаем других людей.





Упражнение «Другими словами»

Высказывания:

- «Он должен заботиться обо мне». («Мне хочется, чтобы он заботился обо мне»);
 - «Ты не должна была ходить на ту вечеринку». («Я бы предпочел, чтобы ты не ходила на вечеринку»);
 - «Ты ни разу в жизни для меня ничего не сделала!» («Мне не хватает внимания и заботы с твоей стороны»);
 - «Ты должна была предвидеть возможные трудности». («Мне хотелось, чтоб ты предвидела возможные трудности»);
 - «Меня обидели!» («Я предпочла обидеться»);
 - «Меня заставили». («Я не сумела отказаться»);
 - «Он – упрямый осёл». («Я не смог убедить его»);
 - «Он меня унизил». («Мне было неприятно»);
 - «Прекрати меня злить!» («Я начинаю злиться»);
 - «Ты должна мне дать программу, книгу» («Мне хотелось бы, чтоб ты дала мне программу, книгу»).
- 



Упражнение «Айм Сори»

Задача игроков: по определенному сигналу, каждый участник находит себе пару и ладонью, локтем или плечом легонько дотрагивается до плеча партнера.

Оба участника пары извиняются любым способом: «сори, извините пожалуйста, простите, сожалею о случившемся» или на любом другом языке в любой другой форме. И т.д. (фразы : «Ах, что вы. Это я вас задела» «Нет, нет, это вы меня извините», «Ну, что вы, какой пустяк, это вы меня простите» -в данном случае неприемлемы)



Упражнение «Согласие»

Инструкция: Упражнение выполняется в парах. Сначала один участник нападает, а второй пытается перевести диалог в мирное русло, затем пары меняются местами.

1. «Ты совсем с ума сошла!» - «Иногда может показаться, что я действую не как обычные люди»;
2. «Ты никогда не сдерживаешь взятые на себя обязательства!» - «Иногда я выполняю свои обязанности, иногда мне приходится их нарушать»;
3. «Прекрати разговаривать со мной в таком тоне!» - «Бывает, что мой тон кажется обидным для собеседника»;
4. «На нашей работе по – настоящему работаю только я!» - Да, вы действительно тратите много времени и сил на работу».



Упражнение «Стулья и их тяжелая судьба»

Все участники получают (распечатанную на бумаге) одну из трёх инструкций:

1. Поставьте все стулья в круг. У вас 10 минут.
2. Поставьте все стулья около двери. У вас на это 10 минут.
3. Поставьте все стулья около окна. У вас на это 10 минут.

Инструкции распределяются между членами группы поровну, каждой из них должна следовать треть группы.

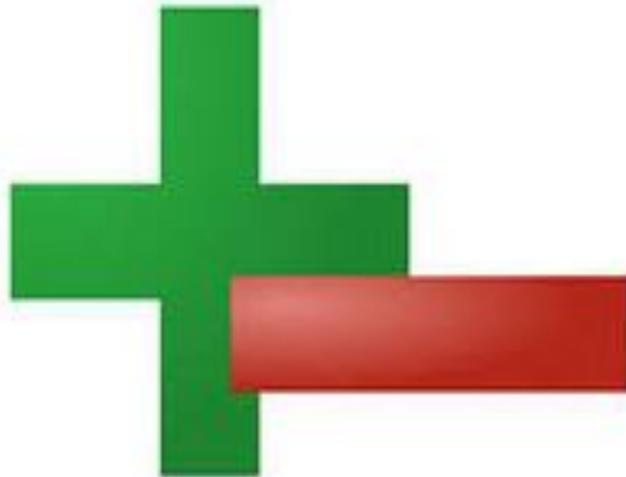
Инструкция: Все вы получили инструкцию, которой должны придерживаться. При этом вы не должны показывать ее текст кому – то другому.





Упражнение «Плюсы и минусы конфликта»

Инструкция: разбейтесь на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда, описывают негативные последствия конфликтов. На работу даётся 10 минут.



Конфликт – это явление, возникающее в результате столкновения противоположных действий, взглядов, интересов, стремлений, планов различных людей или мотивов и потребностей одного человека.



Конфликт - столкновение противоположных интересов, взглядов, целей...

Конфликт - состояние, которое возникает, когда стороны имеют несовместимые стремления

Конфликт - это проявление несогласования интересов, несогласие между сторонами, когда каждая стремится сделать так, чтобы было принято именно ее позицию.



Конфликты бывают:

- межличностные
- между личностью и группой
- внутри группы
- межнациональные
- межгосударственные

Стадии конфликта:

- Рост напряженности в отношениях
- Открытое противоборство
- Решение конфликта
- Завершение открытого противоборства



Межличностные конфликты.

Они могут протекать в форме:

- **соперничества** - старание к доминированию
- **спора** - расхождений по поводу нахождения наилучшего варианта решения общих проблем
- **дискуссии** - обсуждение спорного вопроса





Различают две стороны конфликта: конструктивные и деструктивные.

Конструктивные конфликты:

- Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта);
- Конфликт даёт возможность увидеть скрытые отношения;
- Конфликт даёт возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;
- Конфликт- это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное;
- Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации;
- Конфликт способствует сплочению коллектива при противостоянии с внешним врагом.

Деконструктивные конфликты:

- Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;
 - Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально- психологический климат;
 - Ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений;
 - Представление о победителях или побежденных как о врагах;
 - Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.
- 



Рефлексия:

- Что было полезно, интересно для вас?
- Может вы что-то узнали нового о себе или о члене коллектива?
- Что бы вы хотели изменить в тренинге, если будет такая же тема?



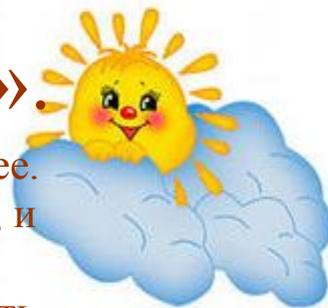
Притча «Солнце и ветер».

Однажды солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее. Вдруг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее.

Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы, стараясь сорвать плащ из человека. Он задувал ему под ворот, у рукава, но у него ничего не выходило. Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съежился и пошел быстрее.

Тогда за дело взялось солнце. «Смотри, - сказала оно ветру. - Я буду действовать по-иному, ласково». И, действительно, солнце начало нежно пригревать путешественнику спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко, то и совсем его снял.

Так солнце, победило, действуя по-доброму, с любовью.





Литература:

- Авидон И. Гончукова О. Тренинги взаимодействия в конфликте. Материалы для подготовки и проведения. "Речь" Санкт - Петербург, 2008;
- Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. "Речь" Санкт - Петербург, 2007;
- Авидон И. Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. "Речь" Санкт - Петербург, 2007;
- Анцупов А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. "Владос" Москва, 2004;
- Фопель К. Групповая сплоченность. "Генезис" Москва, 2010;
- Моница Г.Б. Лютова- Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг: педагоги, психологи, родители. "Речь" Санкт - Петербург, 2007;

•

•

Источник шаблона презентации:

**Шумарина Вера Алексеевна, учитель ГКС(К)ОУ С(К)ОШ №11 VII вида.
г. Балашов**

Сайт: <http://pedsovet.su/>

Интернет-ресурсы.

<http://rylik.ru/clipart/vector/object-vector/34284-empty-notepad-papers-vector.html>

<http://gis-lab.info/forum/viewtopic.php?style=4&f=1&t=2149>

