# Занятие с элементами тренинга «Конфликты и способы их разрешения»

Групповое занятие-тренинг предназначен для работы с детьми 10 - 15 лет, минимальная численность группы - 6 человек, максимальная - 10 - 12 человек. Продолжительность занятия – 60 минут.

**Цели:**

* создание благоприятных условий для работы в группе;
* знакомство с понятием «конфликт»;
* научить подростков эффективному и гармоничному взаимодействию с окружающими, снизить уровень конфликтности и враждебных реакций;
* показать и научить наиболее эффективным методам разрешения конфликтных, сложных эмоциональных ситуаций;
* мышечное расслабление, снятие эмоционального напряжения.

**1. Разминка Ладошки**

Общение - это взаимодействие целей. Бывает часто, что для реализации своей цели приходится «корректировать» чужие. Сейчас задача каждого из вас занять твердую позицию. Встать таким образом, чтобы быть наиболее устойчивым на ногах. Чтобы у Вас бы было ощущение, что вас не сдвинешь с места, и вы стоите на своем твердо.

(Участники встают в две шеренги напротив друг друга. «Стенка на стенку»)  — Встали? –
Отлично! Считаем, что позицию заняли и цель поставлена. Теперь встаньте друг напротив друга в этой позиции на расстоянии не больше полуметра лучше даже поближе. Вытяните ладони вперед, соединитесь ладонями и попытайтесь путем взаимодействия только ладонями сдвинуть друг-друга с места.
Задача:- сдвинуть с места партнера по взаимодействию.
Тот кто сдвинул хотя бы одну ногу от пола, считается потерял свою позицию, не реализовал и не достиг своей цели. Вырабатываем каждый свою технологию «смещения» стоящего напротив партнера со своей позиции при этом не теряя свою!
Внимание! Взаимодействуем только ладонями! Руки можно убирать, но толкать в корпус нельзя!
— На самом деле не важно, кто перед вами стоит — мужчина или женщина, т.к. дело здесь совсем не в силе.
— Пробуем!
Тренер показывает наглядно своим примером с кем-то из участников.
После нескольких попыток обычно участники больше не хотят продолжать упражнение с прежним участником, т.к. уже не интересно. Далее одна шеренга делает по команде шаг влево и освободившийся участник должен подойти к свободному участнику в другой шеренге. Затем пробуют столкнуть друг друга вновь, только уже с новым партнером по взаимодействию. Так можно меняться раза два, три.

Действия участников группы:
Понемногу участники начинают понимать суть и вырабатывать успешную стратегию взаимодействия. Она сводится к тому, что на открытое проявление силы эффективней всего следует не сопротивляться, прогибаться, не давая отпора. При этом все, что делает партнер, не важно. Главное, что собственная позиция сохранена.
Участники могут использовать хитрость и достаточно сильно проявлять гибкость, отклоняться назад. И тогда другой, теряя равновесие, сходит с места и теряет свою позицию. Это похоже на айкидо. Используется силу противника.
Часто участники ладонями делают мягкие вращательные движения и, усыпляя бдительность, внезапно резко толкают ладонями, и партнер сходит с позиции. Вариантов масса и задача тренера, подогревая группу и подбадривая ее, ориентировать участников на большее число попыток и разнообразие репертуара.

Эффекты групповой динамики:Это упражнение к тому же, помогает поднять общую энергетику группы. И эта энергия будет нужна участникам для достаточно продолжительной «мини-лекции» о типах сопротивлений.

Групповое обсуждение разминки:
Затем тренер, усаживая на места участников для подведения итогов, спрашивает:
— Кому удалось сметить с позиции партнера не теряя при этом свою?
— Кто какие нашел техники для себя успешного взаимодействия?
— В чем, по-вашему, заключается залог успеха в данном упражнении

**2. ИГРА «ХОРОШО – ПЛОХО»**

Играют по кругу. Первый человек начинает фразу со слов «Это хорошо…», называя какое-то

событие, следующий опровергает его утверждение словами «Это плохо…» и т.д.

-Молодцы! Как вы думаете, чему учит эта игра?

В любом событии можно найти хорошее и плохое. И от того, как мы относимся к разным событиям в

жизни, могут возникать различные ссоры и недопонимания. А теперь давайте поговорим о том, что

же такое конфликты?

**3. Вводная беседа: «Что такое конфликт?»**

Ребята, как вы понимаете, что означает понятие «конфликт?» (Варианты ответов детей).

- «Конфликт - это противостояние сторон, точек зрения». В конфликтных ситуациях принято выделять оппонентов (противостоящие стороны) и собственно предмет конфликта (из-за чего стороны пришли к разногласию). Противостоящими сторонами могут выступать различные по составу и численности группы людей, целые народы, государства. Предметом конфликта может стать любая материальная вещь, точка зрения, приверженность к религии, национальность и т. д.

Ребята, вспомните конфликтные ситуации, в которых вы участвовали или которые вы наблюдали, чем заканчивались эти противостояния?

(Ответы детей).

**Как возникает конфликт, каковы его этапы?**

**Этапы конфликта:**

1. **Конфликтная ситуация.**Для возникновения конфликта необходима конфликтная ситуация – это наличие противоречивых позиций, разногласий сторон по какому-либо поводу, различные цели, интересы и желания. Но далеко не каждая ситуация ведет к конфликту.
2. **Инцидент** – это поводом для начала непосредственного столкновения сторон. В качестве инцидента могут выступать ***конфликтогены***(слова, поведение, провоцирующие на конфликт). И даже в этом случае конфликт еще можно предотвратить, так как все зависит от того, как личность воспринимает и оценивает эту ситуацию. Если человек урегулировал свои эмоции, оценил ситуацию, как незначительную, обычную, то конфликт – исчерпан.
3. **Осознание ситуации как конфликтной**(хотя бы одной из сторон).

Безусловно соблюдение высокой морали – это умение сдержаться, а лучше простить обиду. К этому призывают все религии «подставить другую щеку». Но у человека есть основная потребность – чувствовать себя в безопасности, оберегать свое достоинство, а покушение на него воспринимается болезненно.

1. **Конфликтное взаимодействие.**Получив в свой адрес конфликтоген, пострадавший хочет компенсировать свой психологический проигрыш, поэтому испытывает желание избавиться от возникшего раздражения, ответив обидой на обиду («лучшая защита – нападение»). В результате сила конфликтогенов стремительно нарастает.
2. **Эскалация конфликта.**Конфликт углубляется и расширяется, втягиваются новые силы, люди, способы конфронтации.
3. **Спад конфликта и его разрешение.**В зависимости от способов разрешения (конкуренция, избегание, приспособление, компромисс, сотрудничество) исход конфликта может быть разным.
4. **Исход конфликта:**конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта.

— Вывод: очень многое зависит от позиции самого человека, именно он определяет ситуацию как обычную или как конфликтную для себя. Стоит задуматься над тем, как научиться “отлавливать” конфликты еще до их начала!

**Стратегия поведения в конфликтной ситуации** – это направление и особенности действия

конфликтующей стороны, выдерживаемые до завершения конфликта.

**Определяют пять основных стратегий поведения:**

1) сотрудничество;

2) компромисс;

3) избегание;

4) приспособление;

5) соперничество.

**Помимо индивидуальных предпочтений субъекта конфликта и его морально-нравственных**

**принципов, на выбор стратегии влияют и объективные факторы:** степень ущерба и размер

потерь при конфликтном взаимодействии; объективная оценка нанесения ущерба оппоненту;

количество и качество ресурсов, которые можно использовать при достижении своих целей и

удовлетворении интересов; статус оппонента; позиция оппонента в отношении другой стороны в

конфликтном взаимодействии (выбранная стратегия поведения оппонента); оценка последствий

конфликта при той или иной стратегии действий; временная и пространственная характеристики

конфликта; принципиальность решения проблемы, значимость того или иного исхода противоречия

для субъекта конфликта.

**Сотрудничество** – самая эффективная стратегия поведения. Позиции сторон приравниваются к

позициям союзников и партнеров, по этому возможно конструктивное разрешение конфликта.

Выбор сотрудничества обусловливается высокой значимостью разрешаемой проблемы для всех

сторон конфликта, а также их взаимозависимостью.

**Компромисс** предпочтителен, когда субъекты конфликта обладают равными статусами и

ресурсными возможностями или существует опасность их потери при любом другом выборе

действия. Компромисс – самая распространенная стратегия в реальной жизни, так как позволяет

достаточно быстро урегулировать конфликт.

При отсутствии желания активных действий по достижению цели или времени на ее реализацию

выбирают стратегию избегания. Если избегание используется на начальном этапе развития

противоречия, конфликт затухает и сохраняет силы и ресурсы субъектов конфликта

нерастраченными.

**Приспособление** – это вынужденная стратегия действия, обусловленная потерей сил, пониманием

невозможности альтернативного исхода или другими субъективными причинами.

5

**Соперничество** оценивается практиками двояко, так как иногда приносит мгновенные позитивные

последствия, но может также наносить значительный ущерб одной из сторон конфликта.\_\_

**4.Упражнение «Воссоздание конфликтной ситуации в условиях группы»**

По желанию выходят два добровольца. Ведущий дает им вводную ситуацию: два одноклассника повздорили из-за того, что один из них воспользовался мобильным телефоном другого с его разрешения, но «проговорил» много денег и не хочет оплачивать свои переговоры. Первый стоит на том, что он это сделал с разрешения другого, и они не устанавливали время разговоров. Второй требует оплаты. Ни одна сторона не идет на примирение, причем на свою сторону пытается перетянуть одноклассников. Двое оппонентов пытаются доказать свою правоту и просят помощи у других участников группы. Ребята, поддерживают ту или иную сторону. В конце концов, в «конфликт» вовлекается вся группа. Спустя некоторое время ведущий останавливает ребят и переходит к обсуждению.

**5.Беседа «Виды конфликтов и способы их разрешения»**

«В ходе предшествовавшей игры вы наглядно продемонстрировали, каким образом разворачивается конфликт. В противоборство была вовлечена вся группа. Хорошо, что это была игра, и члены группы не рассорились. Но в жизни бывает совсем по-другому. Из-за того что два человека не смогли разрешить свой спор, весь класс мог разбиться на два враждующих лагеря. Этот конфликт был деструктивным. Действительно, конфликты могут быть конструктивными и деструктивными. В конструктивных конфликтах воз-никают новые связи, взаимодействия, в деструктивных - напротив, отношения разрушаются.

Конфликтные ситуации вызывают у людей определенные негативные чувства. Для того чтобы конфликты не приносили негативных последствий, их нужно уметь разрешать.

А теперь прошу вас ответить на вопросы теста, чтобы узнать, как вы ведете себя во время конфликта.

**6.Тест “Умеете ли вы держать себя в руках конфликтной ситуации?”**

1. Можете ли вы в приступе ярости разбить посуду?

А. Да, это возможно.
Б. Ну, если меня спровоцировать, то безусловно.
В. Нет, это только ухудшит ситуацию, да и посуду жалко.

2. Дискуссии, в которых участники придерживаются разных мнений...

А. Не нужны.
Б. К сожалению, необходимы.
В. Ничего не дают.

3. Двое друзей (подруг) начали горячую дискуссию.

А. Буду держаться в стороне.
Б. Меня это развлечет.
В. Попробую быть посредником.

4. Что вы думаете по поводу изречения “Всегда уступает тот, кто умнее”?

А. Глупости – отговорка не для умных, а для слабых.
Б. Подобная тактика способна сохранить много нервных клеток.
В. Перед тем как уступить, нужно все хорошенько обдумать.

5. Ваш (а) друг (подруга) несколько дней сильно раздражен (а).

А. Спрошу, что случилось.
Б. Попрошу его (её) быть сдержанным (ой).
В. Буду избегать общения с ним (ней).

6. За соседним столиком в кафе кто-то делает бестактные замечания по вашему поводу.

А. Дам отпор.
Б. Я пересяду за другой столик,
В. Меня это не волнует.

**Результаты**. Подсчитайте количество баллов, пользуясь таблицей.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| А | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Б | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| В | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |

6-9 баллов

Вы придаете большое значение гармонии отношений и поэтому стараетесь возникающие конфликты разрешать мирным путем. К сожалению, это не всегда возможно. Иногда, чтобы разрядить атмосферу, необходима “гроза”.

10-14 баллов

Вы никогда не поддаетесь на провокацию, и поэтому вас практически невозможно вывести из себя. Прежде чем начинать спор, вы всегда пытаетесь оценить ситуацию. Если начинается ссора, вы сохраняете завидное хладнокровие.

15-18 баллов В любой ситуации для вас прежде всего важна ясность. И ее вы будете добиваться любой ценой, иногда даже через конфликт. И, конечно же, иногда вы бываете чересчур эмоциональны.

**7.Упражнение «Плюсы и минусы конфликта».**

**—**Как вы считаете, у конфликта есть свои плюсы? Сейчас ваша задача разбиться на 2 группы (рассчитайся на 1/2). На конфликт, как наверное, и на любое явление действительности можно посмотреть с разных точек зрения и найти свои плюсы и минусы. Участники делятся на две группы. Первой команде нужно будет в режиме «мозгового штурма» записать как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, второй команде, соответственно, – описать негативные последствия конфликтов.

***Вывод:*** **Положительное воздействие конфликта необходимо было четко осознать, т.к. формирование позитивного отношения к любым жизненным ситуациям (т.е. рационализация) способствует эффективной жизненной философии, продуктивности действий и поступков.** С обыденной точки зрения конфликт ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т.п. Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Однако современная психология позволяет рассматривать **конфликт как способ развития**организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Т.о., это необходимое явление социальной жизни. Если они существуют, то выполняют какие-то важные функции в жизни человека и общества. Полное устранение конфликтов приведет к застою. **Нашей задачей является превращение деструктивных конфликтов в конструктивные, показать возможные пути выхода из конфликтной ситуации.**

**2.6.** К. Томас выделяет ***пять способов (стратегий) выхода из конфликтной ситуации***, в зависимости от двух основных характеристик: степени настойчивости в удовлетворении собственных интересов и степени сотрудничества в удовлетворении интересов других.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №**№** | **Стиль** | **Девиз** | **Сущность****стратегии** | **Условия эффективного****применения** | **Недостатки** |
| 1 | **Конкуренция**(соперничество) **«Акулы»**преследуют свою цель | *«Чтобы я победил, ты должен проиграть»* | **Полное игнорирование интересов партнера.**Стремление добиться своего в ущерб другому. | Обладание   определенной властью.Необходимость срочного решения.Тактика оправдана, если исход очень важен, когда любая уступка затрагивает достоинство, подвергает риску здоровье и благополучие самого  человека или его близких. | При поражении – неудовлетворенностьПри победе – чувство вины; испорченные отношения; репутация «неприятного человека». |
| 2 | **Избегание**(уклонение)**«Черепахи»**  цель – спрятаться под «панцирь»  | *«Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, я в этом участия не принимаю»* | **Отсутствие внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.**Человек делает вид, что никаких разногласий нет.Уход от ответственности за решения. | Отсутствие власти.Желание выиграть время (ситуация разрешится сама).Исход не очень важен.Ситуация «выеденного яйца не стоит».Сохранение покоя.  | Неприятные эмоции (злость, гнев) загоняются внутрь, что может отразиться на своем здоровье (психосоматика).Конфликтная ситуация не разрешена.Переход конфликта в скрытую форму. |
| 3 | **Приспособление****«Медвежата»** цель – сглаживать острые углы | *«Чтобы ты выиграл, я должен проиграть»* | **Сглаживание разногласий за счет собственных интересов.**Внимание к интересам партнера. | Отсутствие власти.Предмет разногласия более важен для другого. Желание сохранить отношения. Правда на другой стороне. | Уступка в пользу партнера (жертвование своими интересами).Решение откладывается.  |
| 4 | **Компромисс****«Лисы»**цель  — выгода (половинчатая)  | *«Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть»* | **Интересы  сторон удовлетворяются не полностью, а частично.**Взаимные уступки. | Нет резерва времени.Взаимоисключающие интересы. Четкое соблюдение обязательств.Другие стили неэффективны. | Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены. |
| 5 | **Сотрудничество****«Совы»** цель- честное, открытое взаимодействие | *«Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть»* | **Поиск решения, удовлетворяющего всех участников.**Самая верная стратегия. | Есть время. Решение важно обеим сторонам.Учет интересов обеих сторон.  Четкое понимание точки зрения другого. Желание сохранить отношения. | Временные и энергетические затраты.  |

**Как управлять конфликтом?**

**1)** **Помнить, что** **конфликт сам по себе не возникает!**

**Формула: Конфликтная ситуация + Инцидент = Конфликт**

    Т.о., для пресечения конфликта необходимо для начала разрешить конфликтную ситуацию (прояснить причину) и исчерпать инцидент (повод). Аналогия: конфликт – сорняк, и если сорвать ботву-инцидент (то, что на поверхности земли), а оставить корень (причина конфликта), то конфликт не будет решен, будет по-прежнему разрастаться.

**2) Не отвечать конфликтогеном на конфликтоген!**

    «Слово не воробей, вылетит – не поймаешь» — неосторожное слово может привести к конфликту. Если не остановить конфликт сейчас, то позднее это уже будет сложно сделать.

**3) Снять эмоциональный накал, «выпустить пар». Разрядиться на окружающих – это не выход, а выходка!**3 способа:

      а) пассивный способ: «поплакаться», пожаловаться, выговориться значимому человеку или специалисту (терапевтический эффект);

      б) активный способ: двигательная активность для сжигания адреналина (зарядка, физическая работа, битье подушки и т.п.);

      в) логический способ (см. «Паспорт конфликта»): рационализация, аналитическая работа (докопаться до сути, прояснить ситуацию) – умственная деятельность успокаивает, притупляет эмоции.

**4) Проявить эмпатию к собеседнику.**Поставить себя на его место, представить, как отзовутся в его душе ваши слова, действия. Возможно он более уязвим, чем вы.

**5)** **Переговоры, открытое общение** – путь к достижению сотрудничества, взаимного согласия.

**6) Использовать благожелательные посылы**, т.е. все то, что поднимает настроение человеку (похвала, комплимент, дружеская улыбка, внимание, сочувствие, уважительное отношение).

**8. Упражнение «Конфликт у сказочных героев».** Цель: мотивационный анализ и альтернативное разрешение конфликтных ситуаций русских народных сказок «Красная Шапочка», «Заюшкина избушка».

Процедура: участники группы (один продолжая другого) припоминают сюжет известной сказки, определяют предмет (что?) и стороны (кто?) каждого конфликта, анализируют наиболее типичные по схеме: Почему? (причины конфликта); Как? (стратегия и тактика конфликтного поведения сторон), Зачем? (цели, интересы, выгода («исходы») сторон). Затем участники предлагают и инсценируют наиболее остроумные альтернативные способы разрешения этих конфликтов.

**9.Завершение. Притча о гвоздях**
Жил-был один очень вспыльчивый и несдержанный молодой человек. И вот однажды его отец дал ему мешочек с гвоздями и наказал каждый раз, когда он не сдержит своего гнева, вбить один гвоздь в столб забора. В первый день в столбе было несколько десятков гвоздей. На другой неделе он научился сдерживать свой гнев, и с каждым днём число забиваемых в столб гвоздей стало уменьшаться. Юноша понял, что легче контролировать свой темперамент, чем вбивать гвозди. Наконец пришёл день, когда он ни разу не потерял самообладания. Он рассказал об этом своему отцу и тот сказал, что на сей раз каждый день, когда сыну удастся сдержаться, он может вытащить из столба по одному гвоздю. Шло время, и пришёл день, когда он мог сообщить отцу о том, что в столбе не осталось ни одного гвоздя. Тогда отец взял сына за руку и подвёл к забору:
— Ты неплохо справился, но ты видишь, сколько в столбе дыр? Он уже никогда не будет таким как прежде. Когда говоришь человеку что-нибудь злое, у него остаётся такой же шрам, как и эти дыры. И неважно, сколько раз после этого ты извинишься — шрам останется.

10. Рефлексия