

*Предгорненское районное местное отделение
Общероссийского общественного благотворительного фонда
«Нет алкоголизму и наркомании»*



ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
для педагогов
(материалы для проведения тренинга)



**ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**

Ставрополь, 2019

Научно-методическое пособие «Профилактика конфликтного поведения в образовательных организациях» подготовлено в рамках социального значимого проекта «Региональный ресурсный центр общественной инициативы «Содействие+».

Автор-составитель: Е.Ю.Барабаш, кандидат психологических наук, ведущий практикующий психолог психологического центра «Твой психолог».

Проект реализуется при поддержке Министерства образования Ставропольского края.

При реализации проекта используются средства гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 18 февраля 2018 г. № 32-рп «Об обеспечении в 2018 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества, реализующих социально значимые проекты и проекты в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина».

Распространяется бесплатно



© ПРМО ООБФ «Российский благотворительный фонд
«Нет алкоголизму и наркомании»

© Барабаш Е.Ю.

Что я жду от

тренинга: _____



Коммуникация

Связь, в ходе которой осуществляется обмен информацией между системами в живой и неживой природе

Особенности

1. наличие **отношений** между двумя индивидами (активными субъектами);
2. единая или схожая **система** кодификации и декодификации;
3. возможность взаимного **влияния** партнеров друг на друга посредством системы взглядов;
4. возможность возникновения коммуникативных **барьеров**.

Содержание информации

Задача не только обмена информацией, но и добиться адекватного понимания ее партнерами.

Коммуникативные барьеры –

психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами

Средства распространения

1. фильтр доверия – недоверия
2. средства, способствующие принятию информации и ослабляющие фильтр (музыкальное, пространственное, цветовое сопровождение речи)

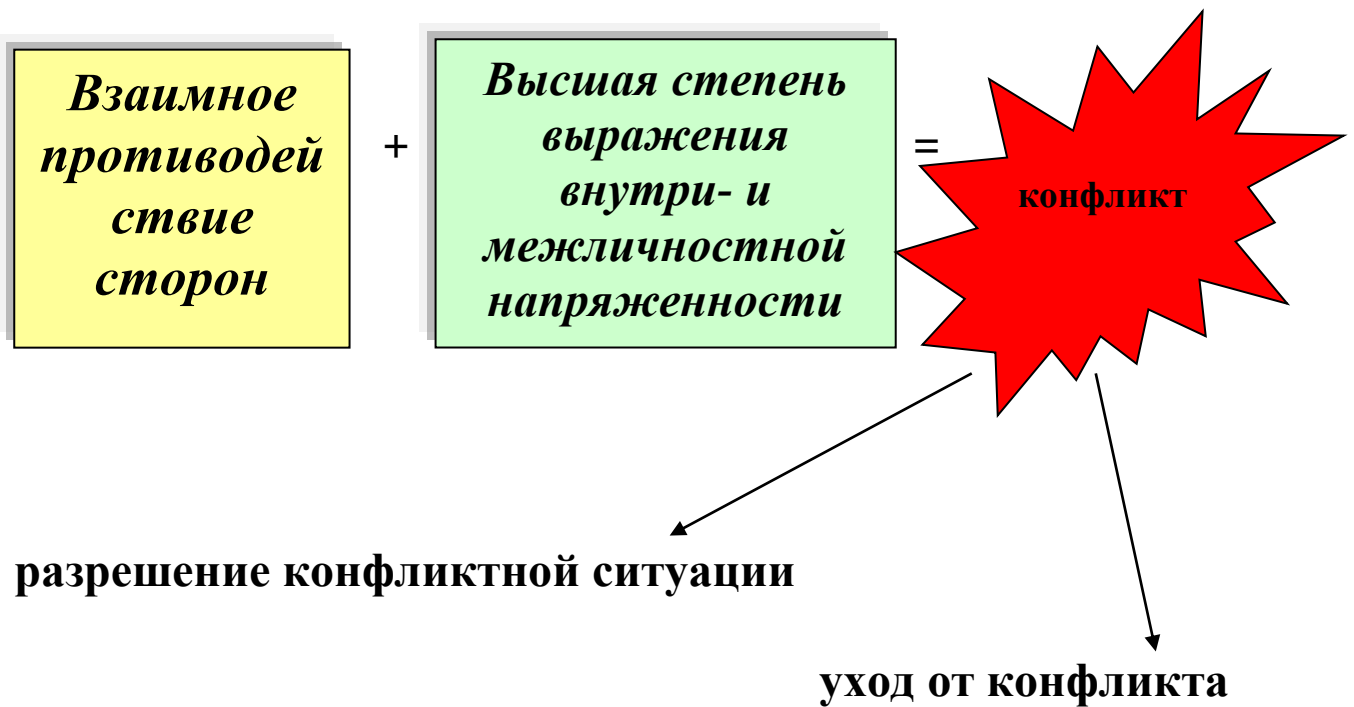
Тип информации

Психология конфликта

Основатели учения о конфликтах в обществе – Гераклит, Сократ и Платон

Конфликт –

особое взаимодействие между людьми, которое характеризуется **возникновением и столкновением противоречий** в их отношениях



Последствия конфликта:

1. ухудшение взаимоотношений
2. потеря взаимопонимания и доверия
3. понижение социально-психологического климата в группе (в обществе)
4. сильное чувство неудовлетворенности (обида)
5. эмоциональный стресс

Тема 2. Причины конфликтов.

Причиной конфликта могут стать только те события (действия, решения, обстоятельства), которые затрагивают интересы членов коллектива. А интересы членов коллектива (группы) выражаются в занимаемых членами группы психологических позициях. Так вот, какое-либо событие может стать предметом конфликта, т.е. породить конфликтную ситуацию, если в результате этого события некоторые члены группы будут поставлены перед необходимостью

изменить свои психологические позиции на менее выгодное, т.е. если пострадают, будут прямо или косвенно ущемлены их интересы.

Интересы весьма разнообразны, однако их можно представить в виде 4 типов.

1. Производственные интересы (связаны с конкретной деятельностью человека);

2. Социальные интересы (связаны с тем, что каждый член группы занимает в ней определенную неформальную позицию);

3. Личностные интересы (связаны с представлением людей о жизни, о добре, зле, жизненных ценностях);

4. Финансовые интересы (связаны с возможностью материального обеспечения).

Причины конфликтов:

1)



2)

**Несоответствие
социальных ролей**

3)

**Групповая
дискриминация
(свои – чужие)**

4)

**Ограниченность ресурсов,
подлежащих распределению**

Тема 3. Разрешение конфликта

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

I. Соперничество (Конкуренция, Борьба).

Девиз: ВЫИГРАЛ / ПРОИГРАЛ



Данный стиль связан с агрессивным поведением, для влияния на других людей здесь используется власть, основанная на принуждении. Это необходимо на спортивных состязаниях, в ситуации борьбы с правонарушением. Здесь главная цель: победить любой ценой. Могут быть использованы разные способы манипулирования: обман, подкуп, шантаж, запугивание, физическое насилие и т.п. Стратегия результативна, если одна из сторон имеет и использует свои преимущества в ресурсах: власть, закон, деньги, авторитет, информацию, физическую силу.

Победа создает предпосылки обиды и возмущения проигравшей стороны. Велика вероятность того, что проигравший захочет отыгаться, т.е. происходит

эскалация конфликта в будущем, проигравший захочет отомстить или компенсировать свой проигрыш.



Стратегия Борьбы целесообразна, если:

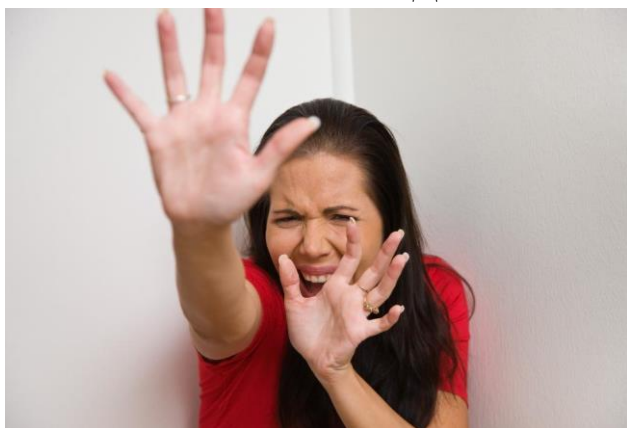
- 1) есть необходимость стать первым, выиграть спор;
- 2) требуются быстрые и решительные меры в случае непредвиденных и опасных ситуаций;
- 3) в должностные обязанности должности входит управление людьми при полной своей ответственности.

Недостаток: проигрыш одной стороны, высокий уровень напряжения, возможный разрыв взаимоотношений



II. Избегание. (Уклонение. Бездействие.).

Девиз: Я НЕ ХОЧУ ВЫИГРЫВАТЬ.



Человек, придерживающийся этой стратегии, стремится уйти от конфликта. Стратегия предполагает уход от проблемы, избегание противоречий, сглаживание разногласий. Это – установка на то, чтобы не создать ситуацию, которые спровоцируют возникновение противоречий. Человек стремится не вступать в обсуждение вопросов, приводящих к разногласиям, не заострять возникшую ситуацию. Стратегия позволяет на время заблокировать и не обострять конфликтную ситуацию, но в этом случае причины конфликта не устраняются.

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. Стратегия целесообразна, если:

- 1) причина разногласий несущественна по сравнению с более важными целями и задачами;
- 2) немедленно решать проблему опасно, открытое обсуждение конфликта может ухудшить ситуацию;
- 3) нужно время для ослабления эмоционального накала и для оценки возникшей ситуации;
- 4) отсутствуют ресурсы для проведения военных действий с целью победы.



III. Приспособление (Сглаживание. Уступка)

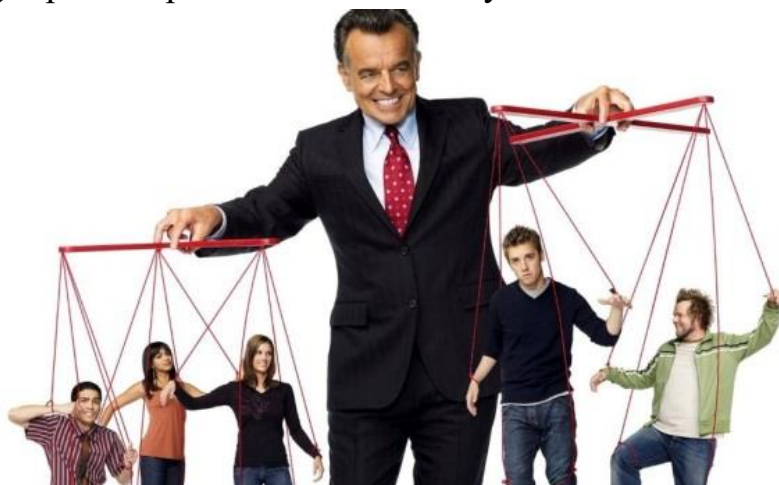
Девиз: ПУСТЬ ОН ВЫИГРАЕТ.

Предполагается, что один участник готов отказаться от своих интересов в пользу другой стороны. Он стремится сохранить более важные отношения, для этого старается не показать признаки сложившегося конфликта, призывает к солидарности, к миру, к сохранению стабильности и «не раскачивать лодку». Этот стиль основывается на тезисе: «Давайте жить дружно». «Эта стратегия позволяет на время забыть или примириться с проблемой, лежащей в основе конфликта. В результате может наступить мир и покой, но проблема останется и может даже усилиться. Отрицательные эмоции не проявляются, но они накапливаются. Если вторая сторона воспримет уступку как слабость и усилит свои притязания, накопившиеся эмоции приведут к взрыву, последствия которого окажутся крайне дисфункциональными.



Стратегия целесообразна, если:

- 1) наиболее важной целью является сохранение отношений доверия, спокойствия и стабильности;
- 2) предмет разногласия более существенен для 2 стороны, а не для Вас.



IV. Компромисс.

Девиз: НИКТО НЕ ВЫИГРАЛ / НИКТО НЕ ПРОИГРАЛ

Стратегия проявляется частичным учетом интересов и точек зрения обеих сторон. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Способность к компромиссу высоко ценится в отношениях между людьми, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет быстро разрушить конфликт. Стратегия часто используется в политических, межличностных конфликтах, так как дает возможность быстро и эффективно снизить интенсивность и силу негативных эмоций, конфликтных действий, создает предпосылки для урегулирования и разрешения конфликта.



Однако компромисс не позволяет в полной мере удовлетворить интересы сторон и полностью устранить причину конфликта. Через некоторое время могут проявиться негативные последствия компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатыми» решениями. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, т.к. осталась нерешенной породившая его проблема.

Компромисс целесообразен, если:

- 1) другие стратегии не действуют;
- 2) у сторон одинаково убедительны аргументы, равная позиция, равная сила, равная власть, полномочия;
- 3) необходимо срочно принять пусть временное, но хоть какое-то решение.

V. Сотрудничество (Кооперация).

Девиз: ВЫИГРАЛ / ВЫИГРАЛ



Этот стиль основывается на убежденности в том, что расхождение во взглядах - это неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. Суть стратегии – признание различий во мнениях и готовность воспринимать иные точки зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, принимаемый всеми сторонами. В этом случае не стремления добиться цели за счет других, а есть искреннее желание найти наилучший вариант решения проблемы. При этой стратегии все признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что дает возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Дается возможность всем сторонам оптимально удовлетворить свои интересы. Для успешной реализации этой стратегии нужна личная готовность к решению проблемы, заинтересованность и доверие между всеми участниками конфликта. Стратегия целесообразна, если:

- 1) удастся сразу определить проблемы конфликта, цели;
- 2) есть общее желание найти решение для наиболее полного удовлетворения интересов обеих сторон;
- 3) есть вся необходимая информация и время обсуждать проблему и составлять общие перспективные планы.



Тема 4. Разные виды конфликта и поведение участников

Конфликты порождаются определенным типом отношений между людьми, вариантом развития этих отношений в определенных условиях.

Случайные конфликты

Исследования показали, что более 80% конфликтов возникают помимо желания участников его создать. Происходит это из-за особенностей человеческой психики, о которых большинство людей просто не знает.

Главной причиной возникновения этих конфликтов является психологический **закон эскалации конфликтогенов**.

(эскалация - повышение, усиление)

(Конфликтогены – слова, действия или бездействие, могущие привести к конфликту)



Получив в свой адрес негативный сигнал (конфликтоген), пострадавший чувствует дискомфорт и стремится компенсировать свой психологический проигрыш, ответив обидой за обиду. При этом он стремится, чтобы ответ был не слабее, а с «запасом», то есть сильнее, чтобы обидчик впредь не позволял себе подобного.

Это объясняется тем, что потребность чувствовать себя в физической и психологической безопасности, оберегать свое достоинство и комфорт является одной из базовых потребностей каждого человека (*пирамида потребностей А.Маслоу*).

Так возникает замкнутый круг конфликтов.

Закон эскалации конфликтогенов

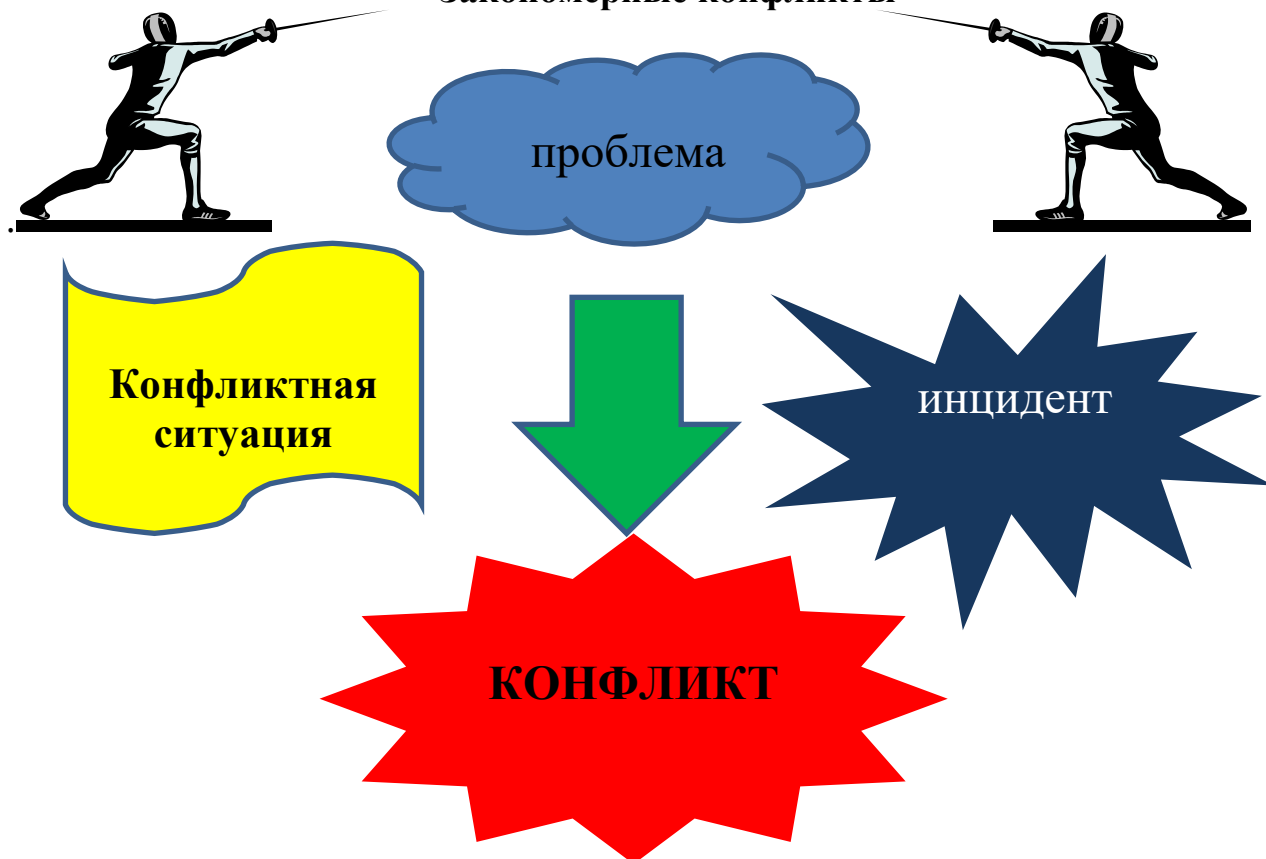
На полученный в свой адрес конфликтоген человек стремится ответить более сильным конфликтогеном, часто самым сильным среди возможных!

Возможные конфликтогены

Выражение лица, мимика	Взгляд сверху или в упор (<i>высокомерие, доминирование</i>)
	Взгляд в сторону или в пол (<i>невнимание, пренебрежение</i>)
	Бегающие глаза (<i>беспокойство, неискренность, неуверенность</i>)
	Насмешливая улыбка (<i>унижение, насмешка</i>)
	Нахмуренность, взгляд ис-под бровей, поджатые губы (<i>неодобрение, нежелание общаться</i>)
	Сердитый взгляд (<i>досада, раздражение, злость</i>)
	Демонстративные вздохи, презрительно сжатые губы (<i>«Ну сколько можно!», «Какой ужас!»</i>)
	Отмашка рукой (<i>«Ну, все, хватит!», «Отстань!»</i>)
Телодвижения	Покачивание головой (<i>«Нет, нет, нет!»</i>)
	Пожимание плечами (<i>недоверие, неуверенность, непонимание</i>)
	Постукивание ногой по полу или пальцами руки по столу (<i>явная досада, нетерпение, несогласие</i>)
	Движение корпуса назад или наклон от собеседника (<i>отказ, несогласие, неудовольствие</i>)
	Быстрые порывистые движения (<i>повышенное возбуждение, раздражение</i>)
Жестикуляция	Указующий палец (<i>обвинение, поучение</i>)
	Грозящий кулак (<i>угроза, запугивание, демонстрация силы</i>)
	Рубящая жестикуляция (<i>Решительный отказ: «Нет!»</i>)
Провоцирующие фразы	Фразы, направленные на принижение значимости собеседника: <i>«Ну и бред!», «Закрой рот!», «Заткнись!»</i>
	Фразы, начинающиеся со слова «Нет»
	Использование во фразе слов-паразитов и жаргонных слов
	Использование во фразе оскорблений и унижающих сравнений
	Использование во фразе нецензурных выражений
	Чрезмерные обобщения <i>(«Никто не работает!», «Все хотят только бездельничать!», «Полный класс бездельников!», «Совести ни у кого нет!»)</i>
Действия или бездействия	Преднамеренное или непреднамеренное нарушение социальных норм общения
	Вопросы или ответы категоричным, запелляционным, агрессивным тоном
	Демонстративный отказ от общения, демонстрация отсутствия ожидаемого ответа. Игнорирование вопросов, просьб.
	Отстаивание своей точки зрения, своего мнения излишне эмоционально, чрезмерно настойчиво и чрезмерно категорично

	Передача неверной или искаженной информации
	Недоразумения – неверно понятая или неверно истолкованная информация
	Физическое воздействие на собеседника
	Бездействие, неоказание помощи в ситуации опасности

Закономерные конфликты



Конфликтная ситуация (КС) – накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта

Проблема – это по поводу чего есть разногласия, противоречия для конфликта

Инцидент (И) – стечение обстоятельств, способных стать поводом, толчком для возникновения конфликта

Участники конфликта – прямые, группа поддержки, заказчики, случайные зрители.

Метафорой КС может служить бочка с порохом, которая сама по себе может быть длительное время скрытой (латентной), но при наличии даже небольшого огонька (инцидента), может взорваться и привести к значительным негативным последствиям.

Решение конфликта – процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, значимой для участников, ведущего к минимизации ущерба, снижению эмоциональной напряженности и гармонизации отношений

<i>Фаза конфликта</i>	<i>Этап конфликта</i>	<i>Возможность разрешения конфликта (%)</i>
Начальная фаза	Возникновение и развитие конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации...	92%
Фаза подъема	Начало открытого конфликтного действия	46%
Пик конфликта	Развитие открытого конфликта	менее 5 %
Фаза спада		20%

РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ –

- 1) Определить, по возможности, устранить причину противоречий.**
- 2) Урегулировать отношения между участниками**
- 3) Исчерпать инцидент**

Неизбежные конфликты

Наличие двух и более конфликтных ситуаций **неизбежно** приводит к конфликтам!



При этом конфликтные ситуации могут быть независимыми друг от друга. Каждая из них имеет свою причину и своих участников.

Любая из этих конфликтных ситуаций своим появлением могут сыграть роль инцидента для любой другой конфликтной ситуации.

**РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ –
значит определить и устранить каждую
конфликтную ситуацию.**

Алгоритм управления конфликтами

<i>шаг</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Способы (методы) реализации</i>
1	Изучение причин возникновения конфликта	Наблюдение, анализ результатов деятельности, беседа, изучение документов, биографический метод.
2	Ограничение числа участников	Работа с лидерами в микрогруппах; перераспределение функциональных обязанностей; поощрение; наказание.
3	Дополнительный анализ конфликта	Опрос экспертов; привлечение посредника; проведение переговоров.
4	Принятие решения	Административные методы; педагогические методы.

Тема 5 Разрешение конфликта

Как разрешить конфликт?

Существуют пустые конфликты, когда проявления грубости, раздражения со стороны собеседника обижает партнёра. Следует помнить что проявления негативных чувств может быть результатом нездоровья плохого самочувствия нашего собеседника (70% детей с кишечно-желудочными заболеваниями обычно проявляют резкость и раздражительность в общении).

Проявление заботы, внимание человеку в этом случае быстрее снимет конфликт, чем наша обида.

При содержательных конфликтах (столкновении оценок, потребностей и.т.д.) необходимо грамотное их разрешение.

Разрешение конфликта - это процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющего общую значимость для участника конфликта, и на этой основе гармонизации их взаимоотношений.

1. При решении конфликта необходимо:

- . определить проблемы, относящиеся к ценностной сфере (стоит ли настаивать на своём , значимо ли это?).
- . проанализировать последствия разрешения конфликта.

. определить причины возникновения конфликта (те противоречия, которые привели к его возникновению, цели и мотивы участников конфликта);

проанализировать взаимоотношение участников до возникновения конфликта;

выявить, есть ли лица, заинтересованные в конфликте или его позитивном разрешении;

определить задачи, каков должен быть позитивный результат, удовлетворяющий интересы обеих сторон и улучшающий дело);

выбрать способы взаимодействия с оппонентом, не унижающие ни одну из сторон. Мысленно проиграть как можно больше позитивных вариантов решения конфликтов.

2. управление разрешением конфликта:

проявите инициативу в поиске консенсуса: кто делает первый шаг, тот выигрывает. (Если вы чувствуете, что не правы, признайте это сразу);

в началепереговора используете « Я- сообщение», активное слушание»;

дайте почувствовать своему оппоненту его значимость;

не выдвигайте сразу свои требования и условия, подчеркните точки соприкосновения, взаимные интересы;

обосновывайте, аргументируйте свои доводы, ищите альтернативу, демонстрируйте свою заинтересованность человеком и его проблемами.

Завершение конфликта –

окончание конфликта независимо от причин, по которым он возник

Пути завершения конфликта:

- 1) урегулирование - полное прекращение конфликта путем взаимного примирения сторон на какой-либо основе;
- 2) прекращение конфликта вследствие победы одной из сторон;
- 3) ослабление конфликта почти до полного примирения на основе взаимных уступок или уступок одной из сторон;
- 4) трансформация конфликта путем перерастания его в новый конфликт, который затмевает первый, или перерастания в новую конфликтную ситуацию;
- 5) постепенное затухание конфликта на основе самопроизвольного течения;
- 6) механическое уничтожение конфликта;

Разрешение конфликта-

совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновению.

Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта.

Конфликт можно разрешить на любой стадии, но он может остаться неразрешенным, а также остаться на стадии конфликтной ситуации.



Правила избегать ненужных конфликтов:

1. Не говорите сразу со взвинченным, возбужденным человеком;
2. Прежде чем сказать о неприятном, создайте благоприятную, доброжелательную атмосферу доверия;
3. Попробуйте стать на место оппонента, посмотреть на проблему его глазами;
4. Не скрывайте своего доброго отношения к человеку, выражайте одобрение его поступками;
5. Заставьте себя молчать, когда задевают в мелкой ссоре;
6. Умейте говорить спокойно и мягко, уверенно и доброжелательно;
7. Признавайте достоинства окружающих во весь голос, и врагов станет меньше;
8. Если вы чувствуете, что неправы, признайте это сразу.



Практическое занятие № 1

Ситуация 1.

В поведении Миши (6 класс) наблюдаются проявления грубости по отношению к тем учителям, для которых характерна уступчивость, психологическая незащищенность, не свойственна строгость.

Как правило, Миша является инициатором конфликтных ситуаций, в которых и проявляется его грубость.

С чем может быть связана грубость Миши?

Возможна ли коррекция его поведения?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 2

Марина (14 лет) увлекается стишками в жанре черного юмора. В них родители и дети представлены злодеями и садистами. Читая эти стишки окружающим, Марина получает удовольствие, смеется.

С чем связано такое поведение девочки?

Нужно ли изменить поведение Марины?

Как это сделать?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 3.

Два подростка подрались, причем один из них дрался, защищая свою честь: его противник небезобидно сплетничал о нем.

Что нужно предпринять в этой ситуации?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 4.

Письмо девочки Юли (14 лет): «Мне одиноко. Меня никто не понимает. Я не люблю дискотеки, может быть, потому, что у меня нет компании. А в классе меня не понимают наши девочки. Накапливаются в моем сердце обиды, неприятности, неудачи. Но ведь оно не бездонное, я боюсь, что меня в конце концов «прорвет» - я сделаю какую-нибудь глупость.

А тут еще появился он. Но я и это чувство держу в себе...»

К чему может привести накопление обид?

Как можно помочь девочке?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 5.

Письмо девочки Тани (14 лет): «Я не знаю, что мне делать. В моем классе меня унижают и бьют. У меня есть кличка, очень неприятная для меня. Скорее всего, я когда-то повела себя неправильно по отношению к своим одноклассникам. Я изменилась, но теперь уже поздно. Сейчас, когда я прихожу в школу, я не могу учиться.

Я часто стала ссориться с мамой. Она говорит, что я сама виновата, что меня так не любят. Бабушка говорит то же самое. Я – на грани. Я становлюсь плохой. Я становлюсь такой, как они...»

Почему одноклассники Тани так ведут себя?

Как избавиться Тане от клички?

Как можно помочь девочке?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 6.

Письмо Риты (16 лет): «Я бы никогда не осмелилась написать, если бы не мое отчаяние. Дело в том, что у меня короткие и кривые ноги. Нигде не могу появиться в юбке или в шортах. Мне даже физкультуру из-за этого приходится прогуливать. Я не могу больше так жить!»

Состояние Риты характерно для этого возраста?

Дайте совет Рите.

ОТВЕТ: _____

Ситуация 7.

Петя (17 лет) ведет себя безобразно: проходя по классу, сбрасывает книги одноклассников со стола на пол, прогуливает уроки, разбивает вечером фонари на улице, портит надписями подъезды домов. На вопрос: «Зачет ты это сделал?» дает ответ: «Просто так».

С чем связано такое поведение Пети?

Можно ли помочь ему?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 8.

Дима (17 лет) часто не делает домашних заданий, списывает их перед уроком. Он часто стоя в группе одноклассников, хохочет над неприличными шутками, хотя чувствует себя при этом крайне неудобно. Недавно, поддавшись на уговоры, украл в школьной столовой пирожки. Вместе с другими ушел с урока химии, хотя к уроку был готов. На вопрос: «Почему ты так поступаешь?», отвечает: «А что, я – как все»

Безобидно ли такое поведение?

Чем можно помочь Диме?

ОТВЕТ: _____

Ситуация 9:

Соня (16 лет) одевается лучше всех, в компании блистательно рассказывает смешные истории, находит выход из любой ситуации. Считается первой красавицей в классе, многие девочки и парни хотели бы с ней дружить.

Соня не мечтает о возвышенной любви, рассчитывает выйти замуж за иностранца побогаче. Ее девиз: «Без любви прожить можно, а без денег нельзя»

Чем можно объяснить мечты Сони?

Можно ли ей помочь?

ОТВЕТ: _____

Материал к практическому занятию «Типы учащихся и способы решения конфликтов»

1. «Прилежный тугодум»

Версия учителя: «Не шумит, не разговаривает, но при этом абсолютно не в теме. Либо не слышит, либо не понимает». Ребенку необходимо скрупулезно и долго втолковывать новую тему, что невозможно, когда в классе еще 20 человек.

Ситуация раздражает, и учитель непроизвольно начинает предвзято относиться к ребенку.

Версия ребенка: «Учитель непонятно объясняет материал!»



Пути решения.

2.«Умный «раздолбай»

Версия учителя: «Мешает вести урок! Постоянно перебивает учителя и отвлекает сверстников. Спорит!» Нужно заметить, что в ряде спорных ситуаций ребенок действительно бывает прав (многие примеры можно решить разными способами), но объяснять всему классу различные варианты решений у учителя физически нет времени.

Версия ребенка: «Я все это уже знаю. Мне скучно!»



Пути решения.

3«Божье наказание»

Версия учителя: «Сам не слушает и другим мешает! Неусидчивый, невнимательный...» и еще много всяких «не». Учитель уверен, что его задача - давать детям знания, а воспитанием детей должны заниматься родители (и во многом это правда).

Версия ребенка: «В школе скучно и неинтересно!» Хочется назад в садик, где можно было целыми днями играть.



Пути решения.

4.«Небесный пешеход»

Версия учителя: «Витает в облаках, постоянно отвлекается. Все надо повторять по несколько раз!». Учителю не нравится, что родители слишком тщательно делают с ребенком уроки и не дают ему самостоятельно учиться. В результате за домашнее задание у него твердая «пятерка», а самостоятельная работа в классе с трудом тянет на «троечку».

Версия ребенка: «Учитель очень быстро все рассказывает».



Пути решения.

5.«Не вписался»

Версия учителя: «Не умеет общаться со сверстниками. Постоянно ссорится и выясняет отношения с одноклассниками, а на уроке переживает из-за конфликта. Стыдится отвечать перед классом».

Версия ребенка: «Учитель за меня не заступает, значит, он на их стороне!»
Учителю же некогда обращать внимание на личные взаимоотношения школьников. В результате ребенок свою обиду на одноклассников переносит на учителя.



Пути решения.

Правила эффективного поведения в конфликте:

1. Остановись! Не торопись реагировать!
2. Дай себе немного времени, чтобы оценить ситуацию!

3. Откажись от установки: "Победа любой ценой!"
4. Подумай о последствиях выбора!

Когда ты очень раздражен, разгневан...

1. Дай себе минуту на размышление и, что бы ни произошло, не бросайся сразу "в бой".
2. Сосчитай до десяти, сконцентрируй внимание на своем дыхании.
3. Попробуй улыбнуться и удержи улыбку несколько минут.
4. Если не удастся справиться с раздражением, уйди и побудь наедине с собой некоторое время.



Учебный материал ШКОЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ, ИХ ПРОФИЛАКТИКА И ПРЕОДОЛЕНИЕ

Автор и составитель: Барабаш Е.Ю. ,
кандидат психологических наук



Школьные конфликты очень разнообразны и почти не поддаются классификации. Очень трудно найти критерии, по которым их можно было бы объединить в определенные однородные группы. Школьный конфликт почти всегда индивидуален, так как мы имеем дело с еще неустоявшейся психикой ребенка, и поэтому невозможно предугадать, в каком направлении развернется течение конфликта.

Школьные конфликты можно разделить на две большие группы: учебные и воспитательные. Одни возникают на образовательной базе, другие - на основе воспитания. Их можно подразделить на индивидуальные конфликты типа: "ученик-ученик", "ученик-учитель", "ученик-группа", "учитель-группа", "группа-группа".

1. Прежде всего в конфликте необходимо выделять субъекты конфликта (участников).

2. Вторым неперенным элементом является объект, вызывающий данную конфликтную ситуацию. Определить его в каждом конкретном случае крайне не просто. Чтобы люди могли вступить в конфликт, они обязательно должны действовать.

3. Для того, чтобы конфликт произошел, нужны действия со стороны оппонентов, направленные на достижение целей. Такие действия Ф.М.Бородкин и Н.М.Коряк в книге "Внимание, конфликт" называют инцидентом.

Следовательно, конфликт - это конфликтная ситуация плюс инцидент.

Следует отличать открытый конфликт от скрытого. Скрытый «чадит» очень долго и его действия плохо отражаются на коллективе. Его можно «затушить», но не ликвидировать.

Открытый - это вспышка, освещающая все пороки.

Иногда конфликт не проявляется внешне, а тянется очень долго, придавая поведению всей группы особый стиль. Такая затянувшаяся конфликтная ситуация обязательно разразится конфликтом.

Там, где нарушения и конфликты являются массовыми, стали нормой, психолог бессилен. Здесь лечить надо не психологией, а режимом и дисциплиной.

"Школа без дисциплины, что мельница без воды" - отмечал великий чешский педагог Я.А.Коменский.

Конкретных советов по выходу из конфликтных ситуаций дать почти невозможно, так как конфликт всегда индивидуален.

Конфликт нельзя ликвидировать по мановению волшебной палочки. Тем более конфликт детский, так как он основан в основном на эмоциях, которые в детском возрасте у детей очень сильны: они вытесняют голос рассудка.

Следует отметить, что эмоции связаны со сферой подсознания и не всегда подчиняются голосу "разума и доводов". Он просто "не переваривает другого". Не может его спокойно переносить, видеть его достижения, слушать его доводы, иногда и разумные. Эмоции дают установку на определенный тип отношения, и с этим трудно справиться. Пожалуй, доказывая оппоненту, что его соперник - достойный человек, что он обладает большими достоинствами, хороший педагог или ученик, что ему трудно как и тебе, что он переживает по поводу случившегося. Иногда будет внешнее согласие при внутреннем: "Ничего, переживет и не только это еще переживет".

Понимание, что другой страдает, в данном случае вызывает не чувство сострадания к нему, а чувство удовлетворения.

После разговора с конфликтующими обычно на некоторое время происходит примирение. Но это примирение ложное: просто была открыта эмоциональная отдушина, люди выговорились, сняли энергетический заряд.

Но, если объект конфликта не ликвидирован, он неизбежно вспыхнет снова.

Не следует путать конфликты с обычным отклонением в дисциплине учащихся - нарушением дисциплины.

При снятии конфликта, тоже рекомендуется такой прием как признание одной стороной своей неправоты. Такой прием называется ослаблением конфликта путем взаимных уступок.

Так как на добровольных началах это происходит очень редко, то данный процесс должен проходить по инициативе администрации. Если разговор был в присутствии педагогов, надо сказать, что конфликт несет большой вред в области успеваемости, создает нервную остановку и его надо ликвидировать. Затем слово предоставляется каждой стороне.

Если примирение невозможно, необходимо устранение одной из сторон. Это может быть исключение из школы, перевод в другую школу или класс.

Алгоритм разрешения конфликта.

1. Выслушать всех участников конфликта или представителей группы.
2. Ни одному участнику конфликта не давать оценки, не поддакивать, не записывать.
3. Не делать выводов о сути конфликта на основании информации только одного участника, не доверять никому на слово, не доверять эмоциям и проявлениям чувств.
4. Вести разговор только о сущности конфликта.

5. Постараться выявить суть, мотивы конфликта. Возможно инсценировать конфликт в группе.

Если мотивы не выявились до конца, тогда лучше собрать всех участников конфликта и выслушать всех заново.

При повторном высказывании подмечать изменение позиции каждого участника. Замечено, что чем больше изменяется позиция участника конфликта, тем больше он является инициатором конфликта.

При разрешении конфликта медиатору надо стараться не внедряться в конфликт, не вставать на чью-либо сторону, иначе это усилит конфликт.

Лучше, конечно, до конфликта не доводить, а разрядить его предконфликтную ситуацию:

1. Подавление собеседника выдержкой и спокойствием. Если в разговоре с вами ученик начинает нервничать и повышать голос, то первой вашей реакцией будет раздражение и повышение голоса. Постарайтесь подавить эту реакцию, отвечайте на бурные атаки собеседника ровным, спокойным, уверенным, а главное, доброжелательным тоном (иногда с легкой иронией), и вы скоро увидите, как ваш собеседник перейдет на спокойный тон.

2. Насилие над собственным мнением. Заставьте себя в ученике, которого вы терпеть не можете, или недолюбливаете найти какие-нибудь положительные качества. Постарайтесь убедить себя, что вы до сих пор имели ошибочное представление о нем, даже, если для этого у вас были все основания. Это будет сделать нелегко, но вы попытайтесь убедить себя, что ваш ученик не так уж и плох, что он скорее всего расположен к вам. После этого обращайтесь с ним так, чтобы, он не сомневался, что вы предполагали в нем эти качества, апеллируйте к ним и высоко их цените. Если вы будете это делать постоянно, ненавязчиво, уместно, то вскоре убедитесь, что ваш ученик действительно обладает этими качествами, поскольку каждый человек обладает страстным желанием быть ценным.

3. Неожиданное решение. Чего обычно ждут провинившиеся? Наказания. Это относится и к учащимся. А как относится педагог к недобросовестному, неисполнительному, отстающему ученику? Конечно, с неприязнью и недоверием. Очевидно, для всех вас эти ответы являются аксиомами. Откажитесь от них! Особенно тогда, когда вы чувствуете, знаете, понимаете, что ученик смирился со своим положением и не ждет от вас доброго слова, не говоря уж о доверии. Окажите ему предпочтение перед другими, дайте ему ответственное поручение. Делайте это гласно,] высказав уверенность, что он его выполнит. Большой воспитательный заряд несут эти решения. Они окрыляют ученика. Но делать это надо тогда, когда сумеете затронуть душу у человека своим доверием, которое превосходит страх риска. Используйте оружие великодушия. Не бойтесь применять неожиданные для ученика решения. Не бойтесь рисковать.

4. Авансированная похвала. Дав кому-нибудь задание и не будучи уверенным в его своевременном и качественном выполнении похвалите его,

сказав, что никому другому не может поручить столь ответственное задание. Вы убедитесь, что ваша похвала в аванс оправдала себя: ученики будут старательны.

Легче предотвратить конфликт, нежели его ликвидировать. Нужно не доводить до конфликта, так как после него остается некоторое напряжение между бывшими участниками конфликта.

Школьные конфликты: причины возникновения.

Конфликты являются вечным спутником нашей жизни. И потому даже самая последовательная политика гуманизации на предприятиях и в учреждениях и лучшие методы управления не защитят от необходимости жить в условиях конфликтов.

Слово "конфликт"-латинского корня и в буквальном переводе означает "столкновение".

В основе любого конфликта лежит противоречие, которое ведет обычно либо к конструктивным (например, к усилению групповой динамики, развитию коллектива), либо к деструктивным (например, к развалу коллектива) последствиям.

(Таким образом, конфликты в самом общем виде могут квалифицироваться как конструктивные - с позитивным знаком и деструктивные- с негативным знаком). Некоторые авторы, в частности У. Крейдлер, подразделяют конфликты на функциональные (ведущие к оптимизации внутригрупповых отношений, более глубокому взаимопониманию людей) и дисфункциональные (имеющие следствием ухудшение, ожесточение внутригрупповых отношений).

В книге Чарльза Ликсона «Конфликт. Семь шагов к миру» читаем: «Конфликт - это столкновения, серьезные разногласия, во время которых вас обуревают неприятные чувства или переживания. Конфликт отличается от огорчения тем, что в конфликтной ситуации всегда есть по крайней мере два пути, два варианта поведения; причем или один из них, или оба могут

Стратегии решения

Возможных решений несколько. Одно заключается в том, чтобы найти источник конфликта и по возможности ликвидировать его. Например, разъединить конфликтующих людей, исключив даже их общение.

Другое решение исходит из следующей точки зрения: у людей всегда различаются цели, потребности, воззрения, поэтому конфликтов избежать нельзя. Разрешению конфликта способствует учет различий и индивидуальных особенностей каждого человека.

Третий вариант решения заключается в том, что конфликты в организации иногда нужно поощрять. Поощряя определенный конфликт, вы создаете условия для поиска новых идей и их реализации. Тому, кто решит придерживаться этой позиции, придется устраивать в своей организации соревнования, конкурсы - те виды взаимодействия, в которых точки зрения людей хоть и сталкиваются, но выделяют при этом положительную энергию.

Подчеркнем: каждый вариант решения имеет право на существование. В любой ситуации главное - определить причины конфликта и возможные последствия его преодоления тем или иным образом.

Попробуем поэтому разобраться в причинах. К конфликтам обычно приводят:

- 1) противоречия между интересами, ценностями, целями, мотивами, социальными ролями людей, групп, человека и группы;
- 2) противоборство между официальными и неформальными лидерами; формальными и неформальными микрогруппами; между их членами, имеющими разный статус;
- 3) устойчивое доминирование негативных эмоций как фоновых характеристик взаимодействия и общения.

Конфликт может возникать на любом уровне.

Внутриличностные конфликты могут быть не менее разрушительными, чем межличностные. Но и внутриличностный конфликт может дать положительный эффект, если послужит основой, толчком к новой конструктивной идее.

Предотвратить или преодолеть конфликт помогает знание его возможных источников.

Откуда же конфликты берут свое начало? Прежде всего, из недооценки индивидуальных различий - особенностей темперамента, восприятия, убеждений работников. Из ошибок в общении - неумения слушать, правильно задавать вопросы. Из различий в культурном и социальном статусах. И, наконец, из структуры самой организации - например, из особенностей ее финансирования: с одной стороны, школа вынуждена жестко экономить, а с другой крайне нуждается в деньгах для обеспечения качественной работы.

Умение выйти из конфликтной ситуации предполагает также применение подходящей стратегии разрешения конфликта.

Начнем со **стратегии избегания**. Вы видите конфликт, но не хотите вступать в конфронтацию. В результате стороны продолжают конфликтовать, и каждая старается добиться своей цели. Эта стратегия может быть использована в том случае, когда овчинка не стоит выделки, то есть конфликт примитивен, и есть более важные вещи, требующие серьезного внимания; возможные отрицательные последствия превышают положительные; конфликтующие стороны не готовы к переговорам: им надо сначала остыть, а уж потом разбираться; требуется собрать информацию для принятия решения; кто-то другой может разрешить конфликт лучше вас; видимый конфликт - лишь симптом более сложной и глубоко запятой проблемы.

Стратегия вторая - **приспособление к конфликту**. Когда одна из конфликтующих сторон приспосабливается к целям и интересам другой, может действительно установиться штиль. Однако существует опасность, что у подавляемой стороны полностью исчезнет инициативность и творческое отношение к делу.

Применяя такую стратегию, надо учитывать, что соревнование или публичное сравнение коллег могут положить начало конфликту. Кроме того, есть

люди, которым свойственно стремление к соперничеству. Обычный для них способ поведения «подогревать» отношения, соревнуясь в умении отстаивать свои позиции. Для таких людей конфликт - источник жизненных сил, в то время как для остальных это часто - разрушительная сила. Таким образом, данная стратегия чревата конфронтацией. Для подростков характерно желание испытать свои силы в «борьбе» со взрослыми, зачастую не отвечающими его представлениям об идеальном человеке.

Стратегия компромисса, или взаимных уступок. Такой способ особенно подходит для ситуации номер три: завуч по мере возможности учитывает пожелания учителя, а учитель избегает категоричных требований, понимая, что в расписании трудно учесть пожелания каждого педагога.

Стратегия взаимодействия (сотрудничества) - лучший путь разрешения конфликта. Его можно было бы использовать во второй конфликтной ситуации. Совместное обсуждение проблем пятиклассников всеми ее участниками - учителем начальных классов, родителями, новым классным руководителем - позволило бы найти точки соприкосновения людей с разным видением ситуации, прояснило бы проблемы.

На различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации один и тот же человек реагирует по-разному. Тем не менее существуют и характерные, доминирующие стратегии его поведения в сложной обстановке. Доминирующие стратегии определяются тем, насколько часто вы ведете себя подобным образом в трудном положении.

Конструктивный алгоритм

В любой конфликтной ситуации необходимо прежде всего сориентироваться. Что это значит? Присмотреться, при слушаться и осмыслить происходящее. Определить подлинную проблему: в чем ее суть? Отказаться от установки «Победа любой ценой, только победа!». Продумать несколько возможных решений. Оценить их и выбрать лучшее. Помнить: лучший способ разрешения конфликта тот, когда выигрывают обе стороны.

Этапы принятия конструктивного решения.

Первый - прояснение конфликтной ситуации. Уточняем, в чем состоит проблема, а именно: чего добиваются стороны, та и другая; что нужно или важно для каждой. Используем технику активного слушания: обязательно озвучиваем пожелания каждой конфликтующей стороны, потребности или трудности каждого участника конфликта; задаем уточняющие вопросы; демонстрируем участие и понимание.

Второй этап - сбор предложений начинается с вопросов: как же быть? Как лучше поступить? Далее обязательно выслушиваем предложения участников и только затем предлагаем свое.

Третий этап - оценка предложений и выбор наиболее приемлемого. Открываем совместное обсуждение. Стороны уже знают позиции друг друга, и это способствует атмосфере взаимного уважения.

Четвертый - детализация решения. Принять решение - этого еще мало. Нужно проговорить все действия, необходимые для достижения желаемого

результата.

Пятый этап - выполнение решения, проверка.

В особо сложных конфликтных ситуациях, грозящих серьезными последствиями и отдельным сотрудникам, и коллективу в целом, руководитель призван быть «спасательным кругом». Что может сделать он в ситуации, когда мнения и интересы поляризованы, противоречия обострены и каждая сторона чувствует только свое превосходство? Стимулируйте обратную связь, иницируйте неформальное общение. Вовлекайте каждого участника в обсуждение конфликта, но, выслушивая каждую из сторон, держитесь только фактов!

Преодолевайте «черно-белое» мышление участников. Обращайте внимание каждого на мнение противоположной стороны. Воспользуйтесь правом руководителя. Если в данный момент поляризация интересов слишком велика, поставьте временно точку: «Продолжим дискуссию позже».

В особо сложных ситуациях, когда на вас действуют сильные раздражители, попробуйте применить такую тактику: дайте себе минуту на размышление и, что бы ни произошло, не бросайтесь сразу в бой - так вы рискуете выплеснуть наружу неадекватные реакции, о чем потом будете жалеть; изобразите на лице улыбку и подержите ее минуту - после этого вы почувствуете себя лучше; выслушав выпад в свою сторону, скажите про себя «это не про меня» и больше не возвращайтесь к инциденту, как будто его и не было; не принимайте слова оппонента слишком близко к сердцу, не думайте об их цели; уходя домой, оставляйте все проблемы за дверью кабинета.

Поставьте себя на место оппонента и подумайте, каковы его впечатления от общения с вами. Мысленно переиграйте беседу так, чтобы у него остались о вас приятные воспоминания; не говорите того, что будет неприятно оппоненту, думайте о последствиях ваших слов; представляйте чувства и мысли говорящего; обращайте внимание на движения лица и рук. Любой конфликт можно проанализировать по предлагаемому ниже алгоритму. Делая это, вы накопите опыт решения и сумеете спокойнее и точнее разбираться в конфликтных ситуациях.

Алгоритм анализа конфликтной ситуации:

1. Описание ситуации; ее участники.
2. Природа и суть ситуации.
3. Поведение одной стороны.
4. Поведение другой стороны.
5. Момент, позволявший предупредить перерастание проблемы в конфликт.
6. Что помешало этому (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность, другое).
7. Каким был выход из конфликта.
8. Какие приемы взаимодействия с конфликтующими я мог использовать; как я их использовал.
9. Анализ моего поведения в данной ситуации: правильно - ошибочно.

10. Варианты поведения после конфликта.

11. Что делать, чтобы избежать аналогичных конфликтов.

Преодоление негативных эмоций

Самое сложное в конфликте - преодолеть собственные спонтанные реакции и негативные эмоции. В состоянии конфликта люди совершают действия неконтролируемые (автоматические) и контролируемые. Контролируемые реакции зависят от вашего навыка поведения в конфликтах и могут быть самыми благоприятными для вас как с физической, так и с психологической точки зрения. Своим особым стилем поведения каждый человек наделен также и от природы. Этим стилем в значительной степени определяются автоматические реакции в конфликте.

Что касается механизма возникновения враждебности, агрессивного поведения, других негативных реакций, то у большинства людей он работает по одной схеме: каждому человеку свойственны как физиологические, так и социальные потребности. Если потребности не реализуются, мы испытываем неприятные чувства: боль, обиду, страх. Эти негативные эмоции могут порождать гнев, агрессию и зачастую выплескиваются наружу в виде негативного поведения.

Как предупредить собственные нежелательные реакции? Следите за собой, особенно в минуты стресса, когда вас легко вывести из равновесия. Отложите или вовсе отмените важные дела и переговоры. Позаботьтесь о себе: выпейте чаю; позвоните друзьям; примите теплую ванну или просто расслабьтесь, лежа на диване и слушая любимую спокойную музыку. Знайте пределы своего терпения и вовремя «уходите» от чрезмерных раздражителей. Старайтесь быть искренним, говорите о своих чувствах. Умейте читать невербальные сигналы в процессе общения. Не реагируйте быстро! Подумайте, что стоит за этим! Будьте готовы принять отрицательные стороны человека, с которым вступаете во взаимодействие. Желательно помнить, что «мы не можем управлять ветром, но можем управлять парусами». Не решайте проблему за других. И, прежде всего - проясните ситуацию.

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.

Обычно школьники очень любят критиковать учителей и вообще все, что связано со школой. Это порождает большое количество разнообразных конфликтов.

Школьные драки, увы, случаются даже при самом благоприятном психологическом климате. Иногда дети или подростки в результате такого разрешения конфликта получают серьезные травмы. Всего этого можно избежать, если школьники будут получать правильное воспитание. Культурное поведение, по мнению психологов, следует тренировать так же, как решение арифметических задач или умение грамотно писать. Агрессивные дети обычно отвергаются сверстниками и испытывают чувство вынужденного одиночества и изоляции. Они объединяются с такими же детьми в группы, что усиливает агрессивные тенденции. Поэтому очень важно научить детей заводить и поддерживать дружеские отношения со своими сверстниками.

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.

Благодаря существующим установкам на конфликт как отрицательное явление большинство людей считает, что они не могут ими управлять и стараются их избежать, когда это возможно. Но конфликт обогащает жизнь, если им правильно управлять.

Конфликт позволяет определить, что нужно для развития и усовершенствования всех сфер. Умение управлять конфликтом может стать решающим для выживания коллектива в целом.

Любой ученик с любым темпераментом и характером может попасть в ситуацию конфликта, и это не всегда плохо, даже полезно, ибо без них коллектив,

(если конфликт, например, произошел там), остановился бы в своем развитии, утратил творческий поиск.

Конфликты по сути дела являются толчком, стимулом для развития. Избежать их нельзя, да и не всегда имеет смысл стремиться к этому. Задача состоит в том, чтобы не дать конфликтной ситуации перерасти в вечные коллизии, разделяющие коллектив и любую другую социальную общность, в которой находится индивид, на непримиримые группировки.

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. 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). Здесь можно провести параллель с рассмотренной ранее, мотивационной сферой учащегося.

Современная психология определяет конфликт, как «острое столкновение противоположных позиций в процессе взаимодействия людей». Это наиболее общее определение из всех имеющихся. Абсолютно любой конфликт «подпадает» под это определение. Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения. Потребность в выражении своих мнений и идей особенно актуальна в старшем школьном возрасте. В возможности иметь и выражать различные мнения, выявлять больше альтернатив при принятии решений и заключается позитивный смысл конфликта. Это, конечно, не означает, что конфликт всегда носит положительный характер. Просто некоторые конфликты могут способствовать развитию взаимоотношений и принятию обоснованных решений, также конфликты называют функциональными.

Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют дисфункциональными. Так, что **нужно не раз и навсегда уничтожить все условия для возникновения конфликтов, а научиться ими правильно управлять. Для этого надо понимать их причины, уметь их анализировать.**

Внешние условия конфликта в жизни любого человека, в любом обществе возникают с неизбежной необходимостью.

Внутренние условия психологического конфликта сводятся к противоречию между различными мотивами и отношениями личности, например, долга и личных интересов, или к противоречию между возможностями и стремлениями

личности. Точно также трудности и препятствия при удовлетворении мотивов вызывает конфликт лишь в том случае, если эти трудности порождают какие-либо новые противоположные мотивы.

Первым признаком конфликта является наличие, существование противоположных позиций, что заставляет человека действовать: взгляды, точка зрения, цели, стремления, желание.

Прежде всего, в том, что одинаковых конфликтов не существует, а значит не существует и универсального способа их разрешения.

Ведь как бы не отличались друг от друга, например, 2 березовых листа(цветом, величиной или формой, они остаются листьями березы, а не ольхи или дуба. Они отличаются от листы ольхи или дуба своими собственными, только им присущими признаками. Если мы знаем эти характерные отличительные признаки, то, после непродолжительной тренировки, мы без особого труда сможем отличить лист березы от листа дуба или ольхи. Точно также и конфликты.

Дело в том, что существует несколько видов конфликта, и каждого типа есть свои собственные устойчивые признаки и черты, характерные только для этого типа.

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 конфликтной ситуации. На этапе инцидента конфликт почти совершенно неуправляем.

И если мы хотим овладеть им, то первая наша задача (научится 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.

Существует 3 разных стадии, этапа определяющие развитие отношений в конфликтной ситуации:

1. Определение, осознание участниками ситуации как конфликтной. Зачастую достаточно, чтобы осознание было совершенно одним из участников взаимодействия. Понимание, что назрела конфликтная ситуация, требует мобилизации имеющихся в распоряжении сил, чтобы либо добиться желаемой цели, если речь идет о человеке, выступающем как активное начало, либо обеспечить максимально возможную защиту, если речь идет о пассивном участнике взаимодействия. Необходимо подчеркнуть, что определение участником ситуации как конфликтной само по себе становится механизмом отсекающим все стратегии поведения, не соответствующие этому состоянию системы и «включающем» те альтернативы, которые могут нужным образом структурировать взаимодействие при данном состоянии.

2. Выбор стратегии, структурирующий ход взаимодействия в конфликтной ситуации. В этой фазе взаимодействия каждый из участников намечает определенную линию поведения, которая несколько позже оформляется как общая стратегия. Именно на этом этапе кто-то из участников может принять решение о выходе из системы отношений, и таким образом, конфликтная ситуация будет элиминирована за счет распада системы. Возможен и просто отказ от каких-то условий, их «снижения», чтобы избежать обострения, или наоборот, выбирается стратегия, направленная на получения максимума желаемого.

3. Выбор действий в рамках общей стратегии взаимодействия. Стратегия выбрана, есть негласные правила, направляющие взаимодействие по тому или иному руслу, на этой фазе начинается столкновение стратегий и тактик индивидуального поведения.

Восприятие ситуации как конфликтной сопровождается рядом эмоциональных переживаний: повышенная тревожность, переходящая в страх, желание сопротивляться, враждебные чувства, предубежденность и т.д. Эти переживания неизбежно влияют на поведение человека, что не остается незамеченным другим участником взаимодействия, и тот начинает тоже воспринимать ситуацию как конфликтную. Происходит обоюдный выбор поведения в коллективе.

Причиной конфликта могут стать только те события (действия, решения, обстоятельства), которые затрагивают интересы членов коллектива. А интересы членов коллектива (группы) выражаются в занимаемых членами группы психологических позициях. Так вот, какое-либо событие может стать предметом конфликта, т.е. породить конфликтную ситуацию, если в результате этого события некоторые члены группы будут поставлены перед необходимостью изменить свои психологические позиции на менее выгодное, т.е. если пострадают, будут прямо или косвенно ущемлены их интересы.

Интересы весьма разнообразны, однако их можно представить в виде 4 типов.

1. Производственные интересы (связаны с конкретной деятельностью человека);

2. Социальные интересы (связаны с тем, что каждый член группы занимает в ней определенную неформальную позицию);

3. Личностные интересы (связаны с представлением людей о жизни, о добре, зле, жизненных ценностях);

4. Финансовые интересы (связаны с возможностью материального обеспечения).

Причиной конфликта становятся действия или обстоятельства, которые привели к изменению интересов.

Одной из причин конфликта является взаимозависимость задач, т.к. возможность конфликтов существует везде, где один человек зависит от другого человека (или группы) в выполнении задачи.

Причинами также являются различия в целях и различия во взглядах и представлениях.

Конфликты часто связаны с неудовлетворительными коммуникациями (плохая коммуникация препятствует управлению конфликтом).

И еще одна важная причина конфликтов(различия в психологических особенностях (темперамент, характер, потребности, мотивы и т.п.).

Итак, зная признаки, причины и условия возникновения конфликта, мы можем смело перейти к анализу и разрешению конфликтной ситуации.

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 компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатыми» решениями. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, т.к. осталась нерешенной породившая его проблема.

Решение проблемы (сотрудничество). Этот стиль основывается на убежденности учащихся 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 учащиеся 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.

Конфликты порождаются определенным типом отношений между людьми, они являются вариантом развития этих отношений в определенных условиях.

Зная законы этих отношений, мы без особого труда сможем обнаружить:

а) подлинные причины конфликта в отличие от мнимых, лежащих на поверхности;

б) предсказать поведение старшеклассников в ходе конфликта, вне зависимости от того что сами они об этом думают и как объясняют свои действия;

в) предсказать последствия конфликта как для его участников, так и для себя лично. А если мы проведем параллель между развитием конфликта и мотивационной сферой старшеклассника, которая значительно влияет на тип реагирования в сложной ситуации, мы:

г) выберем наиболее подходящий вариант действий по овладению ситуацией;

д) и, наконец, будем действовать таким образом, чтобы негативных последствий было как можно меньше.

Говоря о конфликте , как процесса резкого обострения противоречия и борьбы двух или более сторон в решении проблемы, имеющей значимость для каждого из участников, мы должны не забывать прежде всего об инциденте. Инцидент- это действие или совокупность действий участников конфликта, провоцирующее резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними.

Как разрешить конфликт?

Существуют пустые конфликты, когда проявления грубости, раздражения со стороны собеседника обижает партнёра. Следует помнить что проявления негативных чувств может быть результатом нездоровья плохого самочувствия нашего собеседника (70% детей с кишечно- желудочными заболеваниями обычно проявляют резкость и раздражительность в общении).

Проявление заботы, внимание человеку в этом случае быстрее снимет конфликт, чем наша обида.

При содержательных конфликтах (столкновении оценок, потребностей и.т.д.) необходимо грамотное их разрешение.

Разрешение конфликта - это процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющего общую значимость для участника конфликта, и на этой основе гармонизации их взаимоотношений.

1. При решении конфликта необходимо:

- . определить проблемы, относящиеся к ценностной сфере (стоит ли настаивать на своём , значимо ли это?);
- . проанализировать последствия разрешения конфликта.
- . определить причины возникновения конфликта (те противоречия, которые привели к его возникновению, цели и мотивы участников конфликта);
- проанализировать взаимоотношение участников до возникновения конфликта;
- выявить, есть ли лица, заинтересованные в конфликте или его позитивном разрешении;
- определить задачи, каков должен быть позитивный результат, удовлетворяющий интересы обеих сторон и улучшающий дело);
- выбрать способы взаимодействия с оппонентом, не унижающие ни одну из сторон. Мысленно проиграть как можно больше позитивных вариантов решения конфликтов.

2. управление разрешением конфликта:

- проявите инициативу в поиске консенсуса: кто делает первый шаг, тот выигрывает. (Если вы чувствуете, что не правы, признайте это сразу);
- в началепереговора используете « Я- сообщение», активное слушание»;
- дайте почувствовать своему оппоненту его значимость;
- не выдвигайте сразу свои требования и условия, подчеркните точки соприкосновения, взаимные интересы;
- обосновывайте, аргументируйте свои доводы, ищите альтернативу, демонстрируйте свою заинтересованность человеком и его проблемами.

Ю.Б. Гиппенрейтер предлагает способ «беспроеигрышного разрешения конфликтов.;

1. Активное слушание

2. Я- СООБЩЕНИЕ2.

3. Сбор возможных решений: « Как же нам быть?».

4. Оценка предложенных решений и выбор наилучшего.

5. Детализация принятого решения.

6. Выполнение принятого решения, контроль.

7. Анализ осуществленного дела.

Способы предотвращения конфликтов

«Активное слушание»

«Я- сообщение» предупреждают возникновение конфронтации между педагогом и ребёнком.

«Активное слушание» (констатация чувств собеседника). Во всех случаях, когда ребёнок расстроен, обижен, потерпел неудачу, когда ему больно и стыдно, страшно, когда с ним обошлись грубо или несправедливо, даже когда он голоден или устал, мы говорим, что у него эмоциональная проблема.

Первое, что нужно сделать, - дать ему знать, что чувствуете его переживание. «Озвучивание» чувств помогает снять конфликт или напряжение.

«Я - сообщение» констатация своих чувств. Если что-нибудь не нравится в действиях ребёнка - не упрекать. На упрёки типа «Опять ты!» ребёнок обычно отвечает отрицанием, обидой, защитой. «Я- сообщение имеет ряд преимуществ.

Правила избегать ненужных конфликтов:

1. Не говорите сразу со взвинченным, возбужденным человеком;
2. Прежде чем сказать о неприятном, создайте благоприятную, доброжелательную атмосферу доверия;
3. Попробуйте стать на место оппонента, посмотреть на проблему его глазами;
4. Не скрывайте своего доброго отношения к человеку, выражайте одобрение его поступками;
5. Заставьте себя молчать, когда задевают в мелкой ссоре;
6. Умейте говорить спокойно и мягко, уверенно и доброжелательно;
7. Признавайте достоинства окружающих во весь голос, и врагов станет меньше;
8. Если вы чувствуете, что неправы, признайте это сразу.

Игры для работы с агрессивными детьми

На первых этапах работы с агрессивными детьми рекомендуется подбирать такие игры и упражнения, с помощью которых ребенок мог бы выплеснуть свой гнев. Перечисленные ниже игры способствуют снижению вербальной и невербальной агрессии и являются одним из возможных способов легального выплескивания гнева. Психолог Я.А. Павлова рекомендует педагогам включать агрессивных детей в совместные игры с неагрессивными. При этом воспитатель должен находиться рядом и в случае возникновения конфликта помочь ребятам разрешить его прямо на месте. С этой целью полезно провести групповое обсуждение события, которое привело к обострению отношений. Следующим шагом может стать совместное принятие решения о том, как наилучшим образом выйти из создавшегося положения. Выслушивая сверстников, наблюдая в процессе игры, как другие мальчики и девочки избегают конфликтов, как они реагируют на то, что кто-то другой, а не они, побеждает в игре, как отвечают на обидные слова или шутки сверстников, агрессивные дети расширяют свой

поведенческий репертуар, понимают, что совсем не обязательно прибегать к физической силе, если хочешь чего-то добиться.

«Обзывалки» (Кряжева Н.Л., 1997)

Цель: снять вербальную агрессию, помочь детям выплеснуть гнев в приемлемой форме. Игра полезна не только для агрессивных, но и для обидчивых детей. Следует проводить ее в быстром темпе, предупредив детей, что это только игра и обижаться друг на друга не стоит.

Инструкция: «Передавая мяч по кругу, нужно называть друг друга разными необходимыми словами (заранее обговаривается условие, какими обзывалками можно пользоваться. Это могут быть названия овощей, фруктов, грибов или мебели). Каждое обращение должно начинаться со слов: «А ты, морковка!». Помните, что это игра, поэтому обижаться друг на друга не будем. В заключительном круге обязательно следует сказать своему соседу что-нибудь приятное, например: «А ты, солнышко!».

«Два барана» (Кряжева Н.Л., 1997)

Цель: снять невербальную агрессию, предоставить ребенку возможность «легальным образом» выплеснуть гнев, снять излишнее эмоциональное и мышечное напряжение, направить энергию детей в нужное русло.

Ведущий разбивает детей на пары и читает текст: «Рано-рано два барана повстречались на мосту». Участники игры, широко расставив ноги, склонив вперед туловище, упираются ладонями и лбами друг в друга. Задача — противостоять друг другу, не сдвигаясь с места, как можно дольше. Можно издавать звуки: «Бе-е-е».

Необходимо соблюдать «технику безопасности», внимательно следить, чтобы «бараны» не расшибли себе лбы.

«Доброе животное» (Кряжева Н.Л., 1997)

Цель: способствовать сплочению детского коллектива, научить детей понимать чувства других, оказывать поддержку и сопереживать.

Ведущий тихим таинственным голосом говорит: «Встаньте, пожалуйста, в круг и возьмитесь за руки. Мы — одно большое, доброе животное. Давайте послушаем, как оно дышит! А теперь подышим вместе! На вдох — делаем шаг вперед, на выдох — шаг назад. А теперь на вдох делаем 2 шага вперед, на выдох — 2 шага назад. Вдох — 2 шага вперед. Выдох — 2 шага назад. Так не только дышит животное, так же четко и ровно бьется его большое доброе сердце. Стук — шаг вперед, стук — шаг назад и т.д. Мы все берем дыхание и стук сердца этого животного себе».

«Тух-тиби-дух» (Фопель К., 1998)

Цель: снятие негативных настроений и восстановление сил. В этой игре заложен комичный парадокс. Хотя дети должны произносить слово «Тух-тиби-дух» сердито, через некоторое время они не могут не смеяться.

Инструкция: «Я сообщу вам по секрету особое слово. Это волшебное заклинание против плохого настроения, против обид и разочарований. Чтобы оно подействовало по-настоящему, необходимо сделать следующее. Сейчас вы начнете ходить по комнате, ни с кем не разговаривая. Как только вам захочется поговорить, остановитесь напротив одного из участников, посмотрите ему в глаза и трижды, сердито-пресердито произнесите волшебное слово «Тух-тиби-дух». Затем продолжайте ходить по комнате. Время от времени останавливайтесь перед кем-либо и снова сердито-пресердито произносите это волшебное слово. Чтобы волшебное слово подействовало, необходимо говорить его не в пустоту, а глядя в глаза человека, стоящего перед вами».

«Попроси игрушку» (вербальный вариант) (Карпова Е.В., Лютова Е.К., 1999)

Цель: обучить детей эффективным способам общения.

Группа делится на пары. Один из участников пары (участник 1) берёт в руки какой-либо предмет, например, игрушку, тетрадь, карандаш и т. д. Другой участник (участник 2) должен попросить этот предмет.

Инструкция участнику 1: «Ты держишь в руках игрушку (тетрадь, карандаш), которая очень нужна тебе, но она нужна и твоему приятелю. Он будет у тебя ее просить. Постарайся оставить игрушку у себя и отдать ее только в том случае, если тебе действительно захочется это сделать»

Инструкция участнику 2: «Подбирая нужные слова, постарайся попросить игрушку так, чтобы тебе ее отдали».

Затем участники 1 и 2 меняются ролями.

«Попроси игрушку» (невербальный вариант) (Карпова Е.В., Лютова Е.К., 1999)

Цель: обучение детей эффективным способам общения.

Упражнение выполняется аналогично предыдущему, но с использованием только невербальных средств общения (мимики, жестов, дистанции и т.д.). После проведения обоих его вариантов (вербального и невербального) можно обсудить упражнение. Дети по кругу могут поделиться своими впечатлениями и ответить на вопросы: «Когда было легче просить игрушку (или другой предмет)?», «Когда тебе действительно хотелось ее отдать? Какие нужно было произносить слова?» Эту игру можно повторять несколько раз (в разные дни), она будет полезна особенно тем детям, которые часто конфликтуют со сверстниками, так как в процессе выполнения упражнения они приобретают навыки эффективного взаимодействия.

«Прогулка с компасом» (Коротаева Е.В., 1997)

Цель: формирование у детей чувства доверия к окружающим.

Группа разбивается на пары, где есть ведомый («турист») и ведущий («компас»). Каждому «туристу» (он стоит впереди) завязывают глаза, а «компас» стоит сзади, положив партнеру руки на плечи.

Задание: пройти все игровое поле вперед и назад. При этом «турист» не может общаться с «компасом» на вербальном уровне (не может разговаривать с

ним). «Компас» движением рук помогает «туристу» держать направление, избегая препятствий — других «туристов» с «компасами».

После окончания игры дети рассказывают, что они чувствовали, когда были с завязанными глазами и полагались на своего партнера.

«Зайчики» (Бордиер Г. Л. и др., 1993)

Цель: дать ребенку возможность испытать разнообразные мышечные ощущения, научить задерживать внимание на этих ощущениях, различать и сравнивать их.

Ведущий просит участников представить себя веселыми зайчиками в цирке, играющими на воображаемых барабанах. При этом ведущий описывает характер физических действий — силу, темп, резкость — и направляет внимание детей на осознание и сравнение возникающих мышечных и эмоциональных ощущений.

Например, ведущий говорит: «Как сильно зайчики стучат на барабанах! А вы чувствуете, как напряжены у них лапки? Ощущаете, какие лапки твердые, не гнутся! Как палочки! Чувствуете, как напряглись у вас мышцы в кулачках, ручках, даже в плечиках?! А вот лицо нет! Лицо улыбается, свободное, расслабленное. И животик расслаблен. Дышит... А кулачки напряженно стучат!.. А что еще расслаблено? Давайте еще попробуем постучать, но уже медленнее, чтобы уловить все ощущения».

«Я вижу...» (Карпова Е.В., Лютова Е.К.. 1999)

Цель: установить доверительные отношения между взрослым и ребенком, развивать память и внимание малыша.

Участники, сидя в кругу, по очереди называют предметы, которые находятся в комнате, начиная каждое высказывание словами: «Я вижу...» Повторять один и тот же предмет дважды нельзя.

«Толкалки» (Фопель К., 1998)

Цель: научить детей контролировать свои движения.

Инструкция: «Разбейтесь на пары. Встаньте на расстояние вытянутой руки друг от друга. Поднимите руки на высоту плеч и обопритесь ладонями о ладони своего партнера. По сигналу ведущего начните толкать своего напарника, стараясь сдвинуть его с места. Если он сдвинет вас с места, вернитесь в исходное положение. Отставьте одну ногу назад, и вы почувствуете себя более устойчиво. Тот, кто устанет, может сказать: «Стоп».

Время от времени можно вводить новые варианты игры: толкаться, скрестив руки; толкать партнера только левой рукой; толкаться спиной к спине.

«Жужа» (Кряжева Н.Л., 1997)

Цель: научить агрессивных детей быть менее обидчивыми, дать им уникальную возможность посмотреть на себя глазами окружающих, побыть на месте того, кого они сами обижают, не задумываясь об этом.

«Жужа» сидит на стуле с полотенцем в руках. Все остальные бегают вокруг нее, строят рожицы, дразнят, дотрагиваются до нее. «Жужа» терпит, но когда ей все это надоедает, она вскакивает и начинает гоняться за обидчиками, стараясь поймать того, кто обидел ее больше всех, он и будет «Жужей».

Ведущий должен следить, чтобы «дразнилки» не были слишком обидными.

«Рубка дров» (Фопель К., 1998)

Цель: помочь детям переключиться на активную деятельность после долгой сидячей работы, прочувствовать свою накопившуюся агрессивную энергию и «истратить» ее во время игры.

Инструкция: «Кто из вас хоть раз рубил дрова или видел, как это делают взрослые? Покажите, как нужно держать топор. В каком положении должны находиться руки и ноги? Встаньте так, чтобы вокруг осталось немного свободного места. Будем рубить дрова. Поставьте кусок бревна на пень, поднимите топ над головой и с силой опустите его. Можно даже вскрикнуть: «Ха!».

Для проведения этой игры можно разбиться на пары и, попадая в определенный ритм, ударять по одной чурке по очереди.

«Головомяч» (Фопель К., 1998)

Цель: развивать навыки сотрудничества в парах и тройках, научить детей доверять друг другу.

Инструкция: «Разбейтесь на пары и ложитесь на пол друг напротив друга. Лечь нужно на живот так, чтобы ваша голова оказалась рядом с головой партнера. Положите мяч точно между вашими головами. Теперь вам нужно его поднять и встать самим. Вы можете касаться мяча только головами. Постепенно поднимаясь, встаньте сначала на колени, а потом на ноги. Пройдитесь по комнате.

«Аэробус» (Фопель К., 1998)

Цель: научить детей согласованно действовать в небольшой группе, показать, что взаимное доброжелательное отношение товарищей по «команде» дает уверенность и спокойствие.

Инструкция: «Кто из вас хотя бы раз летал на самолете? Можете ли вы объяснить, что держит самолет в воздухе? Знаете ли вы, какие бывают типы самолетов? Хочет ли кто-нибудь из вас стать Маленьким Аэробусом? Остальные ребята будут помогать Аэробусу «летать». Один из вас (по желанию) сейчас ляжет животом вниз на ковер и разведет руки в стороны, как крылья самолета. С каждой стороны от него встанет по три человека. Потом они присядут и просунут руки под его ноги, живот и грудь. На счет «три» они одновременно встанут и поднимают Аэробус с поля. Так, теперь можно потихонечку поносить Аэробус по помещению. Когда он почувствует себя совершенно уверенно, пусть закроет глаза, расслабится, совершит «полет» по кругу и снова медленно «приземлится» на ковер»:

Когда Аэробус «летит», ведущий может комментировать его полет, обращая особое внимание на аккуратность и бережное отношение к нему. Вы можете

попросить Аэробус самостоятельно выбрать тех, кто его понесет. Когда вы увидите, что у детей все получается хорошо, можно «запускать» два Аэробуса одновременно.

«Бумажные мячики» (Фопель К., 1998)

Цель: дать детям возможность вернуть бодрость и активность после того, как они чем-то долго занимались сидя, снизить беспокойство и напряжение, войти в новый жизненный ритм.

Перед началом игры каждый ребенок должен скомкать большой лист бумаги (газеты) так, чтобы получился плотный мячик.

Инструкция: «Разделитесь, пожалуйста, на две команды, и пусть каждая из них выстроится в линию так, чтобы расстояние между командами составляло примерно 4 метра. По команде ведущего вы начинаете бросать мячи на сторону противника. Команда будет такой: «Приготовились! Внимание! Начали!» Игроки каждой команды стремятся как можно быстрее забросить мячи, оказавшиеся на ее стороне, на сторону противника. Услышав команду «Стоп!», вам надо будет прекратить бросаться мячами. Выигрывает та команда, на чьей стороне окажется меньше мячей на полу. Не перебегайте, пожалуйста, через разделительную линию». *Бумажные мячики можно будет использовать еще неоднократно.*

«Дракон» (Кряжева Н.Л., 1997)

Цель: помочь детям, испытывающим затруднения в общении, обрести уверенность и почувствовать себя частью коллектива.

Играющие становятся в линию, держась за плечи друг друга. Первый участник — «голова», последний — «хвост» Дракона. «Голова» должна дотянуться до «хвоста» и дотронуться до него. «Тело» Дракона неразрывно. Как только «голова» схватила «хвост», она становится «хвостом». Игра продолжается до тех пор, пока каждый участник не побывает в двух ролях.

Игры с одноразовой посудой и пластиковыми бутылками

«Взятие замка»

Цель: содействие отреагированию агрессии.

Материалы: одноразовые стаканчики, мячик из воздушного шарика, магнитофон, энергичная музыка.

Ход работы

1. Используя одноразовые стаканчики, построить на стуле или столе замок-пирамиду. Слегка надуть воздушный шарик, чтобы получился небольшой мячик. В случае группового использования игры группа делится на две подгруппы. Соответственно, строятся два замка и подготавливаются два мячика.

2. Подросток отходит от замка на расстояние 10 шагов. По сигналу психолога необходимо «разбомбить» («взять») замок мячиком.

Так как мячик легкий, сделать это не так просто. С 10 шагов предполагается три попытки. Если замок не взят, можно подойти на три шага и продолжить взятие (опять три попытки).

При групповой работе подгруппы выстраиваются в шеренгу напротив своего замка. По команде ведущего они начинают бомбить замок. Сначала первый бросает мяч и уходит в конец шеренги, затем второй и т. д.

При необходимости расстояние сокращается. Побеждает та подгруппа, которая быстрее разрушит замок.

3. Обсуждение:

- Что вы сейчас чувствуете?
- Что вы чувствовали, когда совершали попытки взятия замка, а мяч либо не долетал, либо ваш удар был слабоват?
- Что чувствует победитель, наконец-то взявший замок?
- Сколько попыток вы сделали, прежде чем достигли цели?
- Что помогло вам достичь цели?

«Тарелочный шит»

Цель: содействие актуализации и укреплению защитных механизмов.

Материалы: одноразовые тарелки, широкий скотч, ножницы, маркеры или фломастеры, фольга, клей, проволока, кусачки для проволоки, пустая пластиковая бутылка для каждого участника, магнитофон, старинная рыцарская музыка.

Ход работы

1. Психолог рассказывает подросткам о функциях одного из рыцарских доспехов - щита. Для чего он предназначался, разновидности щитов и т. п. Можно использовать слайды или картинки с иллюстрациями щитов гладиаторов, Александра Македонского, Короля Артура и т. п. Это могут быть отрывки из фильмов «Гладиатор», «Король Артур», «Александр», «Троя», «Астерикс и Обеликс».
2. Ведущий предлагает участникам подумать, от чего они хотели бы защититься, прикрыться, а затем изготовить из заранее подготовленных материалов свой шит. На нем можно изобразить свое тотемное животное, дерево или цветок, герб или личный логотип.

Основу щита составляют одноразовые тарелки, скрепленные скотчем с внутренней стороны. На внешнюю сторону маркерами наносятся рисунки или надписи. Размеры щита каждый определяет сам. Для отделки, по желанию, используется фольга, проволока и другие арт-материалы.

3. Игры со щитами. Подростки делятся на пары. Один берет в руки бумажный меч (свернутую газету или лист бумаги), другой - щит. По команде ведущего первый нападает, стараясь поразить бумажным мечом противника, второй, используя свой щит, защищается. Затем участники меняются ролями.
4. Танцы со щитами. Подростки, взяв свой щит и пустую пластиковую бутылку, становятся в круг. Психолог включает рыцарскую музыку и предлагает каждому подростку выйти в центр круга и совершить ритуальный танец щита. Все остальные в это время бьют пластиковыми бутылками по своему щиту, подбадривая «рыцаря».
5. Обсуждение:

- Для чего нужен щит?
- От чего приходится защищаться вам?
- Что в реальной жизни может служить щитом?
- Что происходит с человеком, когда он лишается своего щита?
- Что необходимо сделать, чтобы восстановить утерянный щит? Кто может в этом помочь?

«Минеры — саперы»

Цель: содействие отреагированию агрессии.

Материалы: одноразовые стаканчики разного размера, веревки, ножницы, мел, стулья.

Ход работы

1. Помещение, где будет проходить игра, необходимо освободить от столов, оставив стулья. По центру все пространство с помощью мела или веревки делится на две части. Ведущий делит подростков на две подгруппы. Каждой подгруппе предлагается своя часть пространства, одинаковое количество стульев, веревки, ножницы и одинаковое количество одноразовых стаканчиков (чем больше, тем интереснее).
2. Задача подгрупп - используя стулья и веревки, соорудить на своей территории лабиринты, преграды, испытания и «заминировать» их с помощью стаканчиков (стаканчики ставятся в перевернутом виде).
3. Как только постройка преград и минирование закончено, подгруппы меняются территориями. Участники должны встать в шеренгу в самом начале заминированной территории. По сигналу ведущего команды начнут разминирование. Для этого участники должны как можно быстрее продвигаться по территории противника и ногами (без рук, вне зависимости от расположения мины), резко наступая на стаканчик, разминировать ее. Побеждает та подгруппа, которая быстрее закончит разминирование.
4. Обсуждение:
 - Что вы сейчас чувствуете?
 - Что чувствует человек, преодолевший все препятствия на своем пути?
 - Как часто на вашем пути встречаются препятствия и мины? Что это за препятствия?
 - Как часто вы сами «минируете» территорию других? В каких случаях?
 - Что необходимо знать саперу, чтобы не подорваться на чужой мине?

«Японские барабаны»

Цель: содействие отреагированию агрессии.

Материалы: пустые пластиковые бутылки (с крышками и без них) разного размера (по две на каждого участника); несколько кусков фанеры; магнитофон; запись японских барабанов.

Ход работы

1. Ведущий рассказывает участникам о японской музыкальной культуре, а затем предлагает прослушать запись японских барабанов.
2. Фанера укладывается на пол или на стол. Психолог предлагает каждому взять две пластиковые бутылки и, ударяя по фанере, попробовать издавать звуки разной громкости. После того, как подростки освоят новые «Музыкальные инструменты» (издаваемые ими звуки очень похожи на звучание японских барабанов), снова включается музыкальный фрагмент. Подростки должны подыграть, используя бутылки.
3. Свободные импровизации. Группа делится на подгруппы по три-четыре человека. Ведущий задает тему, а подгруппа должна импровизировать на бутылках. Импровизация длится 1-2 минуты. Затем на другую тему импровизирует следующая подгруппа. Примерные темы: «Ветер», «Огонь», «Водопад», «Гроза» и т. п. В качестве тем подойдут разные эмоциональные состояния.
4. Оркестр барабанов. Из группы выбирается дирижер, который будет задавать основной ритм. Остальные участники рассаживаются полукругом перед ним. Дирижер задает на своем барабане ритм, остальные вступают по его команде (кивок головой или взмах рукой). Задача оркестра барабанов - сыграть единую композицию.
5. Обсуждение:
 - Что вы сейчас чувствуете?
 - Насколько удалось в импровизации раскрыть заданную тему?
 - Какая тема вызвала наиболее сильные чувства? Какие это чувства?
 - Как вам кажется, почему японские воины использовали для музыкальных импровизаций именно барабаны?
 - Насколько удалось соблюдать единый ритм и проявить себя в оркестре?

Игры с карточками

«Проба на роль»

Цель: содействие ролевой интеграции.

Материалы: карточки, на которых написаны имена разных сказочных героев (мужские и женские образы, актуальные для подростковой группы), театральный грим, ватные диски и молочко для снятия макияжа, элементы костюмов или костюмы, зеркало, магнитофон, различные музыкальные композиции.

Ход работы

1. Ведущий рассказывает, что такое проба на роль, как режиссеры проводят пробы, и предлагает подросткам попробовать себя на роль сказочного персонажа. Для этого карточки с ролями перемешиваются и раскладываются вверх чистой стороной. Ведущий, проходя по кругу, предлагает подросткам взять одну карточку. Получив роль, каждый подросток должен продумать, как ее выразить, что для этого понадобится, что он будет (находясь в роли) делать: монолог, танец, просто движения, музыкальные импровизации или что-то еще.

2. Подростки по кругу, показывая карточку, рассказывают группе о роли, которая им досталась: что это за роль; как они ее видят; что необходимо для ее воплощения; насколько она им близка.
3. Для воплощения роли (продумать текст монолога, подобрать костюм, музыку и т. п.) отводится 7-10 минут. Чтобы подросткам было удобно, разделите пространство кабинета на две части. В одной части будет располагаться зеркало, стол с предметами туалета, грим, костюмы и т. п. В другой части - стулья по кругу. Переставив стулья полукругом в два ряда, можно трансформировать эту часть в сцену и зал.
4. Проба на роль. Подростки, которые уже перевоплотились в доставшийся им на карточке образ, проигрывают по очереди (на организованной вами сцене) свои роли.
5. Фотосессия в роли. Ведущий делает фотографии. Это не обязательно, но полученный материал вам очень пригодится для дальнейшей работы.
6. Обсуждение:

- Что необходимо, чтобы раскрыть роль?
- Что дает роль человеку?
- Что необходимо делать в роли, чтобы пройти режиссерскую пробу?
- Как полученная вами роль связана с вашей реальной жизнью, с теми ролями, которые вы в ней играете?
- Какую роль из тех, что играли другие, вам хотелось бы сыграть?

«Создание сюжета» (по мотивам В. Проппа)

Цель: содействие ролевой трансформации.

Материалы: 4 набора (по количеству подгрупп), бумага, карандаши или мелки.

Ход работы

1. Ведущий рассказывает подросткам о том, что сказка или миф состоит из определенных этапов (функций), имеет четкую структуру. В качестве примера можно провести анализ отрывка из сказки, легенды или мифа.
2. Затем ведущий предлагает выбрать один сюжет (на выбор подростков или специально подготовленный). Главное условие - сюжет не должен быть длинным. Группа делится на четыре подгруппы. Каждая подгруппа получает карты и произвольно тасует их. Задача каждой подгруппы - переписать заданный сюжет в соответствии с новым порядком карт.
3. Презентация сюжета. Представитель от каждой подгруппы рассказывает сюжет в соответствии со сложившимся порядком. При желании подростки могут создать комиксы на сюжет (по одному рисунку на каждую функцию).
4. Твой сюжет. Ведущий предлагает подросткам рассказать реальный сюжет из их жизни. Затем карты снова перемешиваются, и сюжет пересказывается в соответствии с новым порядком.
5. Обсуждение:
 - Что меняется в сюжете с перестановкой функций?
 - Как вы понимаете фразу «жизненный сценарий»? Можно ли его переписать при желании и что для этого нужно?
 - Что в своем сюжете вы хотели бы изменить? Что для этого нужно?

Рефлексивным подросткам дается домашнее задание: написать историю про себя, а затем переписать в нескольких вариантах, меняя порядок функций.

Игры с историями

«Недобрые» зачины

Цель: содействие переориентации поведения.

Материалы: карточки с «недобрыми» зачинами.

Ход работы

1. Ведущий предлагает подросткам карточки, на которых написаны «недобрые» зачины. Зачин - это начало истории или сказки. «Недобрый» зачин - это не очень хорошее начало, начало, в котором есть зло, обида, агрессия и другие недобрые чувства. Но это только начало, а продолжение может быть разным.

2. Каждый из группы берет себе произвольно одну карточку (при необходимости - работа в парах или подгруппах с одним зачином). Задача подростков - придумать два варианта продолжения «недоброго» зачина. Один - с плохим концом, другой - с хорошим.

3. Группа делится на пары, и подростки (в паре) по очереди зачитывают свой зачин и продолжения к нему.

4. По согласованию с подростками выбирается один из «недобрых» зачинов и продолжения к нему. Зачин зачитывается для всей группы. Затем группа делится на две подгруппы, и одна из них получает негативное продолжение зачина, а другая - позитивное. Задача: проиграть свой вариант зачина в любом театральном жанре. На подготовку дается 10-15 минут, и затем подгруппы по очереди показывают свою постановку.

5. Обсуждение:

© Б чем суть «недоброго» зачина?

© Менялась ли она в зависимости от хорошего или плохого окончания истории?

© Какой вариант продолжения зачина придумывать легче - хороший или плохой?

© А может быть «средний» вариант? Приведи пример на основе того зачина, который дописывал ты.

© Если рассматривать зачин как начало жизни человека, начало его жизненной истории, как вам кажется, что нужно делать, чтобы получилось позитивное продолжение?

«Переписывание истории» (с доброй на злую и наоборот)

Цель: содействие формированию адаптивного поведения.

Материалы: «добрые» и «злые» истории (см. прил. 4; также вы можете придумать истории сами, подобрать отрывки из сказок и мифов, предложить придумать их подросткам заранее).

Ход работы

1. Ведущий рассказывает о том, что мир имеет двойственный характер, есть день и ночь, темное и белое, тепло и холод, жизнь и смерть, добро и зло.

Истории, которые отражают наш мир, также бывают «добрые» и «злые». У каждого из нас есть возможность переписать любую историю, потому, что через человека отражается двойственность мира.

2. Каждый подросток (при необходимости - пара или подгруппа) произвольно получает «добрую» или «злую» историю, которую необходимо полярно изменить. Все добрые герои должны стать злыми, все хорошие поступки должны стать плохими, и наоборот

3. Группа делится на пары, и внутри пар каждый по очереди рассказывает переписанную историю. Хорошо, чтобы в паре у одного история была переписана на добро, а у другого - на зло.

4. Обсуждение:

- Может ли мир быть только добрым или только злым?
- Что нам дает двойственность мира?
- Что происходит с историей (сказкой, мифом), если она теряет двойственность и становится только злой или только доброй?
- Если рассматривать сюжет как историю жизни человека, она может быть только злой или только доброй?
- Что необходимо сделать, чтобы изменить свою историю, если она приобретает злой характер?
- Есть ли люди, обладающие только добрыми чертами характера либо только злыми?
- Как вам кажется, что такое внутренняя двойственность? Может ли внешне добрый человек переживать сильную агрессию и злость внутри и наоборот?

«Книга о безопасной и здоровой жизни»

Цель: конструирование позитивного образа «Я».

Материалы: тетрадь, маленький альбом или блокнот; различные арт-материалы (в том числе ткань или мех для отделки обложки книги); сборник афоризмов или мудрых мыслей; сборники популярных среди подростков стихов (можно тексты песен); детские и другие фотографии из жизни подростков и их близких.

Ход работы

1. Ведущий говорит: «Жизнь складывается из тех сюжетов, которые мы для себя пишем. Она может быть разной. Можно сказать, что, совершая что-то, думая о чем-то, мы пишем книгу своей жизни, самую главную историю, свою историю».

Ведущий просит подростков, используя предложенные материалы, составить книгу о безопасной и здоровой жизни.

2. Обложка. Ведущий говорит: «Каждый из вас уникален, и его жизнь непохожа на жизнь других. Первое, что мы сделаем, - это создадим обложку к своей книге. Постарайтесь через обложку передать индивидуальность своей жизни. Какой она будет?

Используйте разные материалы. Это может быть ткань, кожа или мех, которыми вы обернете книгу; аппликация из цветной бумаги или коллаж на внешней и внутренней стороне обложки; фото из личного архива и др.

Обложка может быть в старинном или современном стиле, не бойтесь экспериментировать».

3. Название. Подросткам предлагается придумать название для своей книги и написать его на первой странице. Оформление названия - на усмотрение подростков.
4. Заполнение книги. Ведущий предлагает подросткам, используя афоризмы, стихи, тексты любимых песен и, конечно, свое творчество (стихи, истории, высказывания), начать заполнять книгу. Ее страницы могут быть посвящены каким-то конкретным темам или быть произвольными. **Главное условие - книга должна быть о безопасной и здоровой жизни.** Для иллюстраций используются собственные рисунки, фотографии, вырезки из журналов и т. п. Не обязательно заполнить книгу за один раз. На этом занятии делаются несколько наиболее интересных для подростков страниц. Остальные заполняются на последующих занятиях (работать над книгой можно в течение всей коррекционной программы).
5. Презентация. Каждый подросток презентует свою книгу. Другие могут задавать вопросы.
6. Обсуждение:

-Мы условно назвали наши книги «О безопасной и здоровой жизни». А какие еще по содержанию книги своей жизни пишут люди?

- Как вам кажется, что может отражать обложка книги, что она говорит об авторе? О чем может сказать ваша обложка?

- А о чем говорит название?

- Чему посвящены первые страницы вашей книги?

- Кому бы вы хотели дать почитать вашу книгу?

- Что, на ваш взгляд, делает нашу жизнь безопасной и здоровой?

Театральные игры

«Тотемное животное»

Цель: актуализация внутренних ресурсов и развитие самоинтереса.

Материалы: бумага, изобразительные средства, ножницы, клей, журналы, цветная бумага, музыкальные инструменты, магнитофон, различные композиции и записи звуков животных.

Ход работы

1. Путешествие. Ведущий рассказывает подросткам о том, в каких странах было принято поклоняться животным и почему, что такое тотемное животное, какую роль оно играло в жизни древнего человека. Затем предлагает занять удобную позицию, расслабиться, представить свое тотемное животное и вместе с ним совершить небольшое путешествие - пробежаться, проплыть, пролететь и т. п. В качестве фона релаксации используются записи звуков природы. Время путешествия - 3-5 минут.

2. Создание. Психолог предлагает подросткам, используя арт-материалы, создать маску (костюм) своего тотемного животного.

3. Проигрывание. Каждый участник должен невербально представить свое тотемное животное. Для этого он надевает маску и совершает ритуальный

танец. По желанию можно использовать музыкальные инструменты или музыкальные композиции.

4. Диалоги. Группа делится на пары, и внутри пар между двумя тотемными животными происходит диалог. Участники должны рассказать друг другу о себе в роли животного, о своих качествах, особенностях, возможностях, ресурсах.

5. Обсуждение:

- Обратите внимание, каких тотемных животных в группе больше всего. Как вам кажется, почему?
- Какими качествами вы наделяли своих животных?
- Какими способностями, не свойственными вам, обладает ваше животное?
- Что необходимо делать, чтобы развить эти способности у себя?
- Чем вам помогло ваше тотемное животное? В каких ситуациях вы бы обратились к нему? И т. д.

«Эмоциональные этюды»

Цель: содействие отреагированию разных эмоциональных состояний.

Материалы: фотографии или рисунки разных эмоций, магнитофон, различные музыкальные композиции (желательно отражающие разные эмоциональные состояния).

Ход работы

1. Ведущий рассказывает об эмоциональном мире человека: что такое эмоции, для чего они даны человеку, как они проявляются и т. д. В качестве иллюстраций можно использовать фотографии, рисунки или мультимедийные сюжеты, отражающие многообразие эмоционального мира людей. Чтобы увеличить спектр эмоций для отреагирования, необходимо написать на доске список либо развесить фотографии (рисунки) таким образом, чтобы подростки могли их хорошо видеть.

2. Группа делится на пары. Каждый из участников с помощью пластики и мимики показывает другому какую-то эмоцию. Партнер должен ее угадать. Повторяться нельзя (проигрываемые в паре эмоции должны быть разные).

3. Участники образуют круг. Ведущий предлагает им музыкальные фрагменты, отражающие различные эмоциональные состояния. Каждый фрагмент длится 3 минуты. Задача подростков - узнать эмоцию и с помощью мимики или пластического этюда показать ее. Здесь допускается как групповая, так и индивидуальная работа. Поощряйте спонтанность. Если возникают сложности с угадыванием эмоций или с проявлением спонтанности, помогите ребятам. Немного выждав, покажите фотографию человека, испытывающего эту эмоцию (ее же отражает звучащий музыкальный фрагмент), и предложите подросткам мимически или пластически ее «отзеркалить», выразить, прожить.

4. Обсуждение:

- Какие эмоции вы переживаете чаще других? Какие — редко?
- Что такое эмоциональный опыт?
- Влияет ли эмоциональный опыт человека на его жизнь?

- Можно ли изменить жизнь человека, изменив его эмоциональный опыт?
- Какие эмоции нас чаще всего окружают (дома, в школе, на улице и т. п.)?
- Как обогатить свой эмоциональный мир? Что для этого необходимо сделать?

«Мое состояние»

Цель: актуализация, проживание и трансформация различных эмоциональных состояний.

Материалы: магнитофон, музыкальные композиции, отражающие различные эмоциональные состояния, музыкальные инструменты.

Ход работы

1. Группа делится на микрогруппы (4-6 человек). Внутри микрогруппы каждый из участников проговаривает, какое из своих состояний он хотел бы прожить (проиграть, показать). Задача участников — используя музыку (музыкальные инструменты), пластику и мимику, как можно полнее раскрыть заданное состояние. Тот, чье состояние показывают, выступает в качестве зрителя. По очереди в микрогруппах проживаются состояния всех участников. В этой игре важно так организовать пространство, чтобы подгруппы не мешали друг другу. Если вы работаете с небольшой группой подростков, то делить их на подгруппы необязательно.

2. Обсуждение:

- Каких состояний было проиграно больше всего?
- Как выглядит ваше состояние со стороны?
- Что из вашего состояния группа не показала, не смогла выразить?
- Как вам кажется, что могло бы повлиять на ваше состояние, изменить его?
- Какие из состояний человека легче выражать через пластику и мимику, а какие сложнее? Почему?

3. **Эксперимент.** Ведущий предлагает провести следующий эксперимент.

— Сейчас мы все вместе вспомним чье-нибудь состояние. Кто хотел бы еще раз прожить свое состояние?

Один из подростков еще раз рассказывает о своем состоянии. Вся группа (или желающие) его показывают. Затем ведущий предлагает подростку-зрителю принять участие в пластикодраме своего состояния: — Сейчас ты можешь сделать что-то, чтобы изменить свое состояние. Ты можешь взаимодействовать с ним, менять музыку, вводить новых персонажей из группы, делать что-то еще.

Эксперимент при наличии небольшого количества участников проводится со всеми. При наличии большой группы — на ваше усмотрение или по желанию (там, где это действительно нужно, где были негативные состояния). После того как эксперимент закончен, состояние изменено или дополнено, снова проводится обсуждение.

4. Обсуждение:

- Как изменилось состояние?
- Что вы делали, чтобы его изменить?

- Если ваши действия по изменению состояния перевести на реальную жизнь, что это за шаги? Что необходимо сделать, чтобы изменить состояние постоянной тревоги (злости, агрессии, страха и т. п.)?

«Осел и Насреддин»

Цель: актуализация и проживание упрямства.

Материалы: магнитофон, восточная музыка для фона.

Ход работы

1. Ведущий говорит: «Еще Насреддин говорил: "Можно подвести осла к ручью, но ни один Шайтан не заставит его напиться!". Иногда мы становимся упрямыми, упираемся, нас сложно сдвинуть с выбранной позиции. Иногда мы сталкиваемся с "ослиной" позицией других и не знаем, что же сделать, чтобы сдвинуть человека с мертвой точки. Предлагаю поиграть с этим состоянием».

Группа делится на пары. По очереди каждый в группе будет то Ослом, то Насреддином. Задача Осла — упираться и не двигаться с места. Задача Насреддина — сдвинуть Осла. Подростки становятся друг напротив друга. Осел, расставив ноги, упирается, заняв удобную позицию (можно это делать и на корточках), Насреддин всеми возможными способами должен его сдвинуть. По сигналу ведущего роли в паре меняются.

2. Монологи. Подростки в паре договариваются, кто Осел, кто Насреддин. Затем каждый, исходя из своей роли, должен произнести монолог. Содержание монолога каждый определяет сам. Что хотелось бы сказать Ослу, которого пытаются сдвинуть с места? Что хотелось бы сказать Насреддину, затратившему столько сил на упрямого Осла?

3. Диалоги (на этом этапе ролями можно поменяться). Между Ослом и Насреддином должен состояться диалог. В процессе этого диалога Осел и Насреддин должны договориться: что может помочь или заставить Осла сделать шаг, то есть что должен делать Насреддин, чтобы справиться с упрямством, снизить страх движения и т. д.

4. Обсуждение:

- В каких ситуациях вы проявляете упрямство?
- Что чувствует Осел по отношению к Насреддину?
- А Насреддин по отношению к Ослу?
- Какие шаги необходимо сделать, чтобы сдвинуться с мертвой точки, уйти с «ослиной» позиции? © В каких случаях и при каких обстоятельствах человек ни за что не изменит позицию?

«Скульптура состояний»

Цель: актуализация и проживание различных состояний.

Материалы: пластилин, глина или соленое тесто, емкость для воды, вода, ветошь для вытирания рук, небольшой кусочек клеенки или плотного пластика для защиты стола, магнитофон, музыкальные композиции, отражающие различные состояния.

Рецепт соленого теста: 2 стакана муки, 1 стакан соли, 125 мл теплой воды, 1 ч. л. крема для рук или растительного масла, немного крахмала. Окрашивается тесто жидкой гуашью. Для приготовления соленого теста используйте миксер.

Ход работы

1. Ведущий предлагает подросткам, используя заранее подготовленные материалы для лепки, организовать удобное для своей работы пространство. Кто-то любит лепить, сидя на полу, кто-то - на стуле, а кто-то за столом. Тем, кто будет работать с глиной, понадобятся емкости с водой, так как в процессе лепки глину необходимо смачивать.
2. Когда все готово к работе, психолог предлагает подросткам подумать: какое у них сейчас актуальное состояние? какие состояния бывают еще? Он просит, используя глину или тесто, вылепить скульптуры своих состояний. Это не обязательно должна быть фигура человека — любой объект, отражающий, на взгляд подростков, содержание состояния. Когда они начнут лепить, вы можете включить как фон музыку, отражающую различные состояния (на ваш выбор, а лучше согласовать это с подростками).
3. Выставка скульптур. Как только лепка закончена, ведущий предлагает подросткам представить друг другу свои работы. Каждый участник выступает в качестве экскурсовода, приглашая к своему рабочему месту и рассказывая о том, какая скульптура какое состояние отражает. При желании скульптурам можно давать названия.
4. Ведущий предлагает подросткам вернуться на свои места и выбрать, какое из своих состояний они хотели бы изменить, трансформировать. Затем дается время на «переделку». Готовую скульптуру можно ломать, кромсать, мять, придавая ей другую форму, дополнять необходимыми элементами. Переделать можно только одну скульптуру.
5. Обсуждение:
 - С какого состояния вы начинали лепить?
 - Какое состояние лепить было легче, а какое сложнее?
 - Чем были похожи и чем отличались скульптуры разных состояний участников группы?
 - Что получилось в результате переделки?
 - Что реально вы можете сделать, чтобы произошли желаемые изменения в состоянии?

«Дуальные скульптуры»

Цель: эмоциональное реагирование.

Материалы: пластилин, глина или соленое тесто, емкость для воды, вода, ветошь для вытирания рук, небольшой кусочек клеенки или плотного пластика для защиты стола, магнитофон, музыкальные композиции, отражающие различные состояния.

Ход работы

1. Ведущий предлагает подросткам из имеющегося материала создать скульптуру на определенную тему. Темы должны отражать актуальные для агрессивных подростков негативные состояния: злость, гнев, обиду, ненависть и др. Если группа небольшая, то скульптуру создает вся группа. В случае работы с группой более 8 человек необходимо разделить участников на подгруппы, и тогда каждая подгруппа делает свою скульптуру на заданную тему. Когда скульптура будет готова, к ней необходимо подобрать музыку, назвать ее и подобрать или написать к ней различные тексты, раскрывающие содержание состояния. Например, ребята делали скульптуру «Злость». Значит, необходимо найти музыкальный фрагмент (как звучит злость), придумать историю или сказку про злость, вспомнить песню или слова из песни, где присутствует это состояние, и т. п.

2. Негативные состояния проявились, и теперь психолог предлагает подросткам подумать, какое позитивное состояние могло бы минимизировать то негативное, что они строили. Например, он спрашивает: «Какое позитивное состояние могло бы минимизировать злость?» Подростки называют это состояние, и ведущий предлагает группе (или подгруппам) слепить его из глины или теста. Когда скульптура позитивного состояния готова, к ней также необходимо подобрать музыку, тексты и т. п.

3. Презентация скульптур. Группа или подгруппы презентуют получившиеся у них пары: сначала скульптуру негативного состояния, а затем — позитивного.

4. Обсуждение:

- Сравните две получившиеся у вас скульптуры.
- Какую из скульптур было делать легче, какую сложнее? Почему?
- Если не знать названия скульптур, как определить содержание? Что, кроме музыки и текста, раскрывает позитивную или негативную направленность скульптуры?
- Как по человеку понять, в каком он состоянии?
- Что можно сделать, чтобы перевести его из негативного в позитивное состояние?

«Разминка»

(модификация ритмопластики Чураевых)

Цель: отреагирование агрессии и снятие эмоционального напряжения.

Материалы: пластилин, глина или соленое тесто, емкость для воды, вода, ветошь для вытирания рук, небольшой кусочек клеенки или плотного пластика для защиты стола, магнитофон, музыка для релаксации.

Ход работы

1. Подростки садятся за столы, на которых уже подготовлены клеенка и лежит кусок глины (пластилина, теста). Ведущий предлагает подросткам в течение 3 минут крошить и рвать глину (делать с ней все, что они захотят). Для этой разминки специально подбирается музыка. Рекомендуется сделать это вместе с подростками. Спросите их: «Какая музыка лучше всего отражает ваше состояние, когда вам хочется все крушить вокруг себя?»

Затем психолог предлагает в течение следующих 3 минут из рваных кусков создать какую-то скульптуру или композицию то, что захочется сделать. Фоновая музыкальная композиция должна гармонизировать состояние.

2. Ведущий предлагает подросткам сесть по кругу. Каждому он дает в руки один кусок глины (или соленого теста). Включается релаксационная музыка. Психолог предлагает закрыть глаза и под музыку начать разминать глину. Затем по команде ведущего подростки с закрытыми глазами создают из своего кусочка глины различные формы (от простого к сложному): круг, квадрат, овал, колбаску, спираль и т. д.

Глину нужно периодически смачивать, поэтому релаксация не должна быть длинной, либо используйте соленое тесто, чтобы не отвлекаться в процессе создания форм.

3. Подростки сидят по кругу. Психолог дает каждому в руки кусок соленого теста и затем предлагает закрыть глаза и вылепить какой-то образ. Это может быть цветок, сосуд, человек, животное — все что угодно. Спросите у подростков: «Что мы сегодня слепим?» Фоном звучит приятная музыка. Затем подростки по вашему сигналу открывают глаза и рассматривают свою работу. По сигналу ведущего подросток передает свою фигуру по кругу, а другие дают его работе только положительные характеристики. По кругу должны пройти работы всех участников.

4. Подростки сидят по кругу. Психолог дает каждому в руки кусок соленого теста или глины. По сигналу ведущего первый участник придает своему куску глины форму и передает его следующему. Следующий должен дополнить его своим кусочком и передать дальше. Таким образом, к концу круга должна появиться групповая скульптура. Для этой разминки используйте небольшое количество глины, так как конечная работа может быть объемной и сложной для одного человека.

Предрасположенность личности к конфликтному поведению (К.Томас)

Вам предлагается по 2 варианта решения в каждой ситуации конфликта – А или Б. Определите типичное для Вас поведение и выберите только один вариант.

№	Типичное решение	
1	А	Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
	Б	Чем обсуждать то, что в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2	А	В споре я стараюсь найти компромиссное решение.
	Б	Я пытаюсь уладить спор с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.
3	А	В споре обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
	Б	В споре иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4	А	В споре я стараюсь найти решение, которое устроит каждого.
	Б	В споре я стараюсь не задеть чувства другого и главное – сохранить наши добрые отношения.
5	А	Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.
	Б	В споре я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6	А	В споре я пытаюсь избежать для себя неприятностей
	Б	В споре я стараюсь добиться своего.
7	А	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
	Б	В споре я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого .
8	А	В споре я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.
	Б	В споре я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9	А	Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
	Б	В ситуации принятия спорного решения я всегда предпринимаю дополнительные усилия, чтобы добиться своего.
10	А	В споре я твердо стою на своей точке зрения и стремлюсь достичь своего.
	Б	В споре я считаю разумным найти компромиссное решение.
11	А	Когда начинается спор, я стремлюсь первым делом ясно определить то, в чем состоит затронутый вопрос.
	Б	В споре я всегда стараюсь успокоить другого и главным для меня является сохранение наших отношений.
12	А	Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
	Б	В споре я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13	А	Когда ситуация в споре заходит в тупик, я предлагаю среднюю позицию.
	Б	Если ситуация в споре и заходит в тупик, я все же настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14	А	При выяснении спорных вопросов я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
	Б	При выяснении спорных вопросов я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15	А	В споре я всегда стараюсь успокоить другого и главное для
	Б	В споре я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать

		меня - сохранить наши отношения.		напряжения.
16	А	При выяснении спорных вопросов я стараюсь не задеть чувства другого.	Б	При выяснении спорных вопросов я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17	А	В споре я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.	Б	При выяснении спорных вопросов я сделаю все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18	А	Если это сделает другого человека счастливым, то в споре я дам ему возможность настоять на своем.	Б	В споре я даю возможность другому человеку в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19	А	Когда возникает спорная ситуация, первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоит суть обсуждаемой проблемы.	Б	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить их окончательно.
20	А	Когда возникает спорная ситуация, я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.	Б	Когда возникает спорная ситуация, я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21	А	Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к другому.	Б	Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22	А	Я всегда пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.	Б	Я всегда отстаиваю свои желания.
23	А	При решении спорных вопросов я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.	Б	Иногда я предоставляю другим взять на себя ответственности при решении спорного вопроса.
24	А	Если в споре позиция другого человека кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.	Б	При решении спорной ситуации я стараюсь убедить другого человека прийти к компромиссу.
25	А	Когда возникает спорная ситуация, я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.	Б	Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другой стороны.
26	А	Когда возникает спорная ситуация, я обычно предлагаю среднюю позицию.	Б	Когда возникает спорная ситуация, я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27	А	Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.	Б	Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность в споре настоять на своем.
28	А	Обычно в споре я настойчиво стремлюсь достичь своего.	Б	Улаживая ситуацию в споре, я обычно стараюсь найти поддержку и у другой стороны.
29	А	Когда возникает спорная ситуация, я предлагаю среднюю позицию.	Б	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих в споре разногласий.
30	А	При решении спорной ситуации я стараюсь не задеть чувств другого.	Б	Я всегда в споре занимаю такую позицию, чтобы мы совместно с другой стороной могли добиться успеха.

КЛЮЧ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6		Б		А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б		А	
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Советуем почитать:

- Ликсон Ч. Конфликт. Семь шагов к миру. – С-Пб.: Питер Паблишинг, 1997.
- Григорьева Т.Г., Усольцева Т.П. Основы конструктивного общения. Хрестоматия. 2-е изд. – Новосибирск.1999.
- Мони́на Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Как я разрешаю конфликты с – С-Пб.: Речь, 2006.