



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ФАКУЛЬТЕТ ИНКЛЮЗИВНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ, ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

**Формирование навыков разрешения конфликтов
в подростковом возрасте**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 37.03.02 Конфликтология
Направленность программы бакалавриата
«Конфликтология»

Проверка на объем заимствований:

72,73 % авторского текста

Работа допущена к защите

« 1 » июня 2018 г.

зав. кафедрой СРПиП СН

Соколова Н.А.

Выполнила:

студентка группы ОФ-409/119-4-1

Сочнева Анастасия Александровна

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук,

доцент Жербкина В.Ф.

Жербкина В.Ф.

Челябинск

2018

Оглавление

Введение	4
Глава I. Теоретические аспекты проблемы исследования конфликтов ..	7
в подростковом возрасте	7
1.1. Характеристика конфликта как социально-психологического явления ...	7
1.2. Особенности конфликтов в подростковом возрасте	16
1.3. Социально-психологический тренинг как форма специально организованного обучения по формированию навыков разрешения конфликтов у подростков.....	25
Выводы по первой главе	36
Глава II. Опытнo-поисковая работа по формированию навыков	38
разрешения конфликтов у подростков	38
2.1. Анализ результатов исследования конфликтного поведения подростков	38
2.2. Содержание программы тренинга по формированию навыков конструктивного разрешения конфликта у подростков и оценка ее эффективности	55
Выводы по второй главе.....	65
Заключение	68
Библиографический список	72
Приложения	77

Введение

Актуальность данного исследования основывается на том, что проблема конфликтов – очень важная социально-психологическая проблема, а вместе с тем не так много исследований проводимых в этой области. Конфликтология – междисциплинарная наука, находящаяся в нашей стране на начальном этапе своего развития и уже является востребованной практикой жизни. Демократизация общественной жизни, глубокие преобразования в экономических и политических отношениях, проводимые столь быстрыми темпами, сопровождаются многочисленными конфликтами.

В подростковом возрасте проблема конфликтов также стоит очень остро. Подростковый возраст – это кризисный возраст, который затрагивает как физиологическое, так и психическое здоровье ребенка. В силу сложности и противоречивости особенностей подросткового возраста, внутренних и внешних условий их развития, могут возникать ситуации, предпосылки для возникновения и проявления агрессивности и конфликтности.

Теоретические подходы к пониманию межличностного конфликта представлены в трудах А.Я. Анцупова, Ф.М. Бородкина, Н.В. Гришиной, Р. Килмена, Н.И. Леонова, Л.А. Петровской, Т.А. Полозовой, К. Томаса, Б.И. Хасана, А.И. Шпилова и др. авторов. Проблемам конфликтов в подростковом возрасте посвящены работы С.В. Березина, М.С. Бондаренко, Г.Е. Григорьевой, А.В. Дороховой, Т.В. Драгуновой, Н.В. Изюмовой, А.А. Иванова, А.К. Колеченко, В.Н. Лозовцевой, Е.В. Первышевой, А.В. Семенова и др. Активно изучается совладающее поведение подростков, копинг и проблема активизации копинг-ресурсов личности (Е.В. Алексеева,

К. Вагнер, Б. Кирш, А.В. Либин, Е.В. Либина, М.Д. Маслов, Н.Н. Мельникова, Н.А. Сирота, В.М. Ялтонский и др.).

Вместе с тем анализ существующей практики психологопедагогической работы с учащимися в условиях современной школы показывает отсутствие целенаправленной работы по формированию навыков конструктивного разрешения конфликтов у подростков.

Цель данной квалификационной работы – теоретически обосновать и разработать программу тренинга по формированию навыков разрешения конфликтов у подростков.

Объектом исследования – конфликты в подростковом возрасте.

Предмет исследования – процесс формирования навыков разрешения конфликтов у подростков.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть конфликт как социально-психологическое явление.
2. Раскрыть особенности конфликтов и общения в подростковом возрасте.
3. Дать характеристику тренинга как формы специально организованного обучения по формированию навыков разрешения конфликтов.
4. Исследовать поведение подростков в конфликтах.
5. Разработать программу тренинга по формированию навыков конструктивного разрешения конфликтов у подростков и оценить ее эффективность.

Методы исследования:

- 1) теоретические – анализ психолого-педагогической литературы;
- 2) эмпирические – анкетирование, тестирование;

Для определения особенностей поведения подростков в конфликте были использованы следующие **методики**:

1) анкета для изучения особенностей межличностных конфликтов подростков;

2) методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова;

3) методика «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанная Е.П. Ильиным, П.А. Ковалевым;

4) опросник «Стиль поведения в конфликте» К. Томаса

(адаптированный Н.В. Гришиной);

5) тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации».

База исследования: Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 130 города Челябинска». В исследовании приняли 28 учащихся 8 «Б» класса МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

Глава I. Теоретические аспекты проблемы исследования конфликтов в подростковом возрасте

1.1. Характеристика конфликта как социальнопсихологического явления

Конфликт (от лат. «conflictus» – столкновение) – очень распространенное явление в общественной жизни. Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают присутствие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии, конфликты могут быть скрытыми или неявными, но в основе их лежит отсутствие согласия. Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения.

Мак и Снайдер еще в 60-е гг. XX в. указывали, что понятие «конфликт» в том виде, в котором оно обычно употребляется, является «резиновым» понятием, которое можно «растягивать» в зависимости от наших желаний – «конфликт в самом широком смысле включает все, начиная с войны и кончая выбором между молочным и сливочным мороженым, – разница между «конфликтом» и «неконфликтом» является в лучшем случае неопределенной, и в худшем – ее нет вовсе» [31, с. 57].

В психологии понятие «конфликта» применяется достаточно широко, фактически адресуясь ко всем разнородным явлениям, связанным с психикой людей. Конфликтом называют и межличностные трудности, и внутриличностные переживания, и кризисные явления (предмет психотерапевтической работы), и столкновение алгоритмов решения учебных задач обучающегося и др. [12, с. 16].

А.В. Дмитриев определяет конфликт как «способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия

оппонентов, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями» [20, с. 25].

Схожее определение конфликта дает Н.Н. Обозов: «Конфликт – способ разрешения коренных противоречий, неразрешимых другим (логическим) путем» [46, с. 18].

Г.И. Козырев определяет конфликт как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» [29, с. 12].

Н.В. Гришина рассматривает конфликт как биполярное явление – противостояние двух начал, проявляющее себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречия, причем каждая из сторон конфликта представлена активным субъектом (субъектами) [16, с. 34].

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов предлагают следующее определение: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ решения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [4, с. 21].

К.С. Лисецкий пишет, что «конфликт как естественное противоречие, возникающее между людьми, порождается проблемами личной и социальной жизни, противоречиями интересов, взглядов, социальных установок людей» [37, с. 36].

К основным типам конфликтов относят внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой, межгрупповой конфликт. В рамках данного исследования наибольший интерес представляет межличностный конфликт.

Под межличностным конфликтом понимают открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий,

выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации [17, с. 43].

Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами. В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения непосредственно, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов. Они могут происходить как между сослуживцами, так и между самыми близкими людьми.

В межличностном конфликте каждая сторона стремится отстаивать свое мнение, доказать другой ее неправоту, люди прибегают к взаимным обвинениям, нападкам друг на друга, словесным оскорблениям и унижениям и т. п. Такое поведение вызывает у субъектов конфликта острые негативные эмоциональные переживания, которые обостряют взаимодействие участников и провоцируют их на экстремальные поступки. В условиях конфликта становится трудно управлять своими эмоциями. Многие его участники после разрешения конфликта еще долго испытывают негативное самочувствие.

Межличностный конфликт выявляет отсутствие согласия в сложившейся системе взаимодействия между людьми. У них появляются противоположные мнения, интересы, точки зрения, взгляды на одни и те же проблемы, которые на соответствующем этапе взаимоотношений нарушают нормальное взаимодействие, когда одна из сторон начинает целенаправленно действовать в ущерб другой, а та, в свою очередь, осознает, что эти действия ущемляют ее интересы, и предпринимает ответные действия. Такая ситуация чаще всего приводит к конфликту как средству ее разрешения. Полное разрешение конфликта будет осуществлено в том случае, когда противоборствующие стороны вместе вполне осознанно устранят причины, породившие его. Если же конфликт разрешится победой

одной из сторон, то такое состояние окажется временным и конфликт обязательно в какой-то форме заявит о себе при благоприятных обстоятельствах [45, с. 55-56].

Любое урегулирование конфликта или его предупреждение направлены на сохранение существующей системы межличностного взаимодействия. Однако источником конфликта могут оказаться такие причины, которые ведут к разрушению сложившейся системы взаимодействия. В связи с этим выделяют различные функции конфликта: конструктивные и деструктивные.

К конструктивным функциям относят:

- познавательную (появление конфликта выступает как симптом неблагоприятных отношений и проявления возникших противоречий);
- функцию развития (конфликт является важным источником развития его участников и совершенствования процесса взаимодействия);
- инструментальную (конфликт выступает как инструмент разрешения противоречий);
- перестроечную (конфликт снимает факторы, подтачивающие существующие межличностные взаимодействия, способствует развитию взаимопонимания между участниками) [30, с. 44].

Деструктивные функции конфликта связаны с:

- разрушением существующей совместной деятельности;
- ухудшением или развалом отношений;
- негативным самочувствием участников;
- низкой эффективностью дальнейшего взаимодействия и др.

[30, с. 44].

Эта сторона конфликта вызывает у людей негативное отношение к ним, и они стараются их избегать.

При системном изучении конфликтов в них выделяют структуру и элементы. Элементами в межличностном конфликте являются: субъекты конфликта, их личностные характеристики, цели и мотивы, сторонники, причина конфликта. Структура конфликта представляет собой взаимосвязи между его элементами. Конфликт всегда находится в развитии, поэтому его элементы и структура постоянно изменяются [18, с. 39].

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов дают детально разработанную таблицу основных периодов и этапов динамики конфликта [4, с. 53]. В зависимости от степени напряженности отношений они выделяют дифференцирующую и интегрирующую части конфликта.

Сам конфликт состоит из 3-х стадий:

- 1) предконфликт (возникновение объективной проблемной ситуации, осознание объективной проблемной ситуации, попытки решить проблему неконфликтными способами, предконфликтная ситуация);
- 2) конфликт (инцидент, эскалация, сбалансированное противодействие, завершение конфликта);
- 3) послеконфликтная ситуация (частичная нормализация отношений, полная нормализация отношений) [57, с. 15].

Ч. Ликсон выделяет следующие уровни развития конфликта:

1-й уровень: стычки (мелкие неприятности, не представляющие угрозы для взаимоотношений);

2-й уровень: столкновения (перерастание стычек в столкновения -- расширение круга причин, вызывающих ссоры, уменьшение желания взаимодействовать с другим и уменьшение веры в его добрые намерения к нам);

3-й уровень: кризис (перерастание столкновений в кризис - окончательное решение о разрыве отношений, которые носят нездоровый характер, здесь эмоциональная неустойчивость участников доходит до такой степени, что появляются опасения физического насилия) [36, с. 27].

Таким образом, для возникновения межличностного конфликта необходимо наличие противоречий (объективных или мнимых). Противоречия, возникшие из-за несовпадения во взглядах, оценках людей по самым различным явлениям, ведут к ситуации спора. Если она представляет угрозу одному из участников, то возникает конфликтная ситуация.

Конфликтная ситуация характеризуется наличием у сторон противоположных целей и стремлений по овладению одним объектом. В конфликтной ситуации выявляются субъекты и объект конфликта. К субъектам межличностного конфликта относят тех участников, которые отстаивают свои собственные интересы, стремятся к достижению своей цели. Они всегда выступают от своего лица. Объектом межличностного конфликта считают то, на что претендуют его участники. Это та цель, к достижению которой стремится каждый из противоборствующих субъектов.

Всякий межличностный конфликт, в конце концов, имеет свое разрешение. Формы их разрешения зависят от стиля поведения субъектов в процессе развития конфликта. Эту часть конфликта Е.Е. Рогова и Р.В. Дараган называют эмоциональной стороной и считают ее наиболее важной [56, с. 649].

Важным вопросом в социально-психологическом исследовании проблемы конфликтов и их природы является выявление их причин. При исследовании причин возникновения конфликтов лишь в самых ранних научных работах допускалась их «внешняя» природа, происхождение «без

участия человека». Например, психоаналитическое представление о бессознательных конфликтах, возникновение которых определяется законами существования психики, неподвластными человеку, эксперименты А. Лурия и Н. Миллера по созданию конфликта извне. Все остальные подходы признают объективно – субъективную природу возникновения конфликта (Левин, Дойч, Мерлин и др.) [42, с. 76-77].

Учет субъективного фактора как обязательного условия возникновения конфликта также характерен для отечественной науки. Наиболее распространенными причинами конфликта являются ограниченность ресурсов, которые нужно распределять, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения, некомпетентные коммуникации.

Существование более чем одного источника конфликта увеличивает вероятность возникновения конфликтной ситуации. Однако, даже и при большой возможности возникновения конфликта, стороны могут не захотеть реагировать так, чтобы и дальше усугублять ситуацию.

Среди причин межличностного конфликта выделяют причины, связанные с психологическими особенностями человеческих отношений. Это взаимные симпатии и антипатии людей, ведущие к их совместимости или несовместимости; неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе; плохая психологическая коммуникация [7, с. 69].

Другая группа причин связана с личным своеобразием членов коллектива. В этом случае имеются в виду личные особенности, способствующие возникновению конфликтных ситуаций. К ним относятся неумение контролировать свое эмоциональное состояние, низкий уровень самоуважения, агрессивность, повышенная тревожность, некоммуникабельность, чрезмерная принципиальность [7, с. 70].

К конфликту также приводит сама неподготовленность человека к эффективным действиям. Он может не знать о том, что существует несколько способов и десятки приемов бесконфликтного выхода из предконфликтных ситуаций без ущерба для собственных интересов. Человек может иметь представление об этих приемах и способах, но не иметь навыков и умений их применения на практике [15, с. 54].

Кроме субъективных факторов на возникновение конфликтной ситуации оказывают большое влияние ситуационные факторы. Ч. Ликсон делает следующее замечание: «настроение оказывает большое влияние на наше мышление в неординарных, нестандартных случаях» [36, с. 34].

Окончательная проблема соотношения роли ситуативных и личностных факторов в детерминации поведения человека пока не решена. В этом плане Н.Н. Обозов предлагает исходить из принципа дополнительности действия ситуативных и транситуативных факторов, утверждая, что в «большинстве случаев детерминирующими факторами являются личностные факторы, тогда как ситуативные играют роль модулятора (определяя вариативность проявления личностных факторов)» [46, с. 66].

Соотношение ситуативных и личностных факторов в возникновении конфликтов, может быть выражена в основных идеях М. Дойча:

1. Индивиды заметно отличаются друг от друга по степени проявления последовательности личностных черт в различных социальных ситуациях: те, кто более ориентирован на использовании ситуативной информации, обнаруживают меньшее постоянство.

2. Некоторые ситуации обладают «сильными» характеристиками: в этих ситуациях, несмотря на личностные различия, проявляются незначительные индивидуальные вариации в поведении; ситуации со

«слабыми» характеристиками допускают большее проявление индивидуальных различий.

3. Ситуации также различаются с точки зрения их влияния на возникновение у человека соответствующих диспозиций.

4. Возможно также, что существует тенденция к некоторой конгруэнтности между личностными диспозициями и ситуативными стратегиями, приводящая к тому, что люди с определенными типами диспозиций будут выбирать определенные типы социальных ситуаций, соответствующие их диспозициям [12, с. 73].

Понимание объективно-субъективного характера причин конфликтов отражается весьма полезным при определении способов предупреждения конфликтов, выработке оптимальных стратегий поведения людей в типичных конфликтах.

Таким образом, под конфликтом следует понимать наиболее острый способ решения значимых противоречий, которые возникают в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями. При этом межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами.

При изучении конфликта выделяют его структуру, представляющую собой взаимосвязи между элементами конфликта, и элементы (субъекты конфликта, их личностные характеристики, цели и мотивы, сторонники, причина конфликта).

Конфликт состоит из противоположно направленных действий его участников. Этими действиями реализуются скрытые от внешнего восприятия процессы в мыслительной, эмоциональной и волевой сферах оппонентов.

Причины межличностных конфликтов делятся на 2 вида – объективные (ресурсно-материальные факторы, социальные отношения, восприятие личностью сложившейся ситуации и др.) и субъективные (поведенческие факторы, существующие между взаимодействующими индивидами различия в представлениях о ценностях, личностные особенности взаимодействующих индивидов). Чаще всего межличностные конфликты порождаются объективными причинами, которые даже не осознаются конфликтующими сторонами и их окружением. Однако, преломляясь через личностные характеристики участников, эти причины нередко воспринимаются как исключительно субъективные.

1.2. Особенности конфликтов в подростковом возрасте

Изучению подросткового возраста уделяли большое внимание многие отечественные и зарубежные психологи, среди них Л.И. Божович, Л.С. Выготский, И.С. Кон, А.В. Мудрик, Ф. Райс, Х. Ремшмидт, Д.И. Фельдштейн, К. Флейк-Хобсон, Д.Б. Эльконин и др.

Подростковый период – это самый ответственный период, поскольку здесь закладываются основы нравственности, формируются социальные установки отношения к себе, людям, к обществу.

Особое положение подросткового периода в цикле развития отражено в других его названиях: «трудный», «переходный», «критический». Как справедливо отмечает Ф. Райс, в них зафиксирована сложность и важность происходящих в этом возрасте процессов развития, связанных с переходом от одной эпохи жизни к другой [55, с. 51].

Исследования Л.А. Венгера, П.Я. Гальперина, Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова показали, что при изменении условий обучения, меняются возрастные границы и формы психического развития детей. Л.И. Божович

отмечает, что индивидуально-возрастные особенности младших подростков обусловлены:

- особенностями биологического развития организма;
- культурно-исторической средой, как сферой их роста и развития;
- условиями обучения и воспитания;
- резервами индивидуального развития. Причем процесс развития индивидуально-возрастных особенностей носит поступательный характер

[8, с. 79-80].

В подростковом возрасте стабилизируются черты характера и основные формы межличностного поведения. Все эти качества развиваются в процессе общения подростка с людьми. Общение становится ведущим видом деятельности подростка. Общение играет весьма существенную роль в становлении и развитии самосознания, и правильный образ «я» складывается у ребенка лишь тогда, когда окружающие его люди в этом искренне заинтересованы [50, с. 22].

Подростковый период – период завершения детства, вырастания из него, переходный от детства к взрослости. Обычно он соотносится с хронологическим возрастом с 10-11 до 14-15 лет. Подростковый возраст – важнейший период в психосоциальном развитии человека. Подросток активно включается во взрослую жизнь, ищет в ней свое место. Этому возрасту свойственны определенные психологические особенности и поведенческие реакции на действия окружающих людей. Основной психологической потребностью подростка становится стремление к самостоятельности и независимости от взрослых.

Чувство взрослости – психологический симптом подросткового возраста, «новообразующий» сознание, через которое подросток находит

образцы для усвоения, сравнивает себя с другими людьми, перестраивает свою деятельность, поэтому стремится к общению со сверстниками [39, с. 164].

Подростковый возраст считается самым трудным как для воспитания, так и для обучения. А.Г. Ковалев отмечал, что, прежде всего речь идет о кризисе отношений между подростком и взрослыми [27, с. 87].

Л.С. Выготский различает три точки созревания: органический, половой и социальный. По мнению ученого подростковый возраст – самый неустойчивый и изменчивый период. Исследователь отмечал, что «никогда влияние среды на развитие мышления не приобретает такого большого значения, как именно в переходном возрасте. Теперь по уровню развития интеллекта все сильнее и сильнее отличаются город и деревня, мальчик и девочка, дети различных социальных и классовых слоев» [14, с. 176].

В подростковом возрасте социальная ситуация развития представляет собой переход от зависимого детства к самостоятельной и ответственной взрослости. Подросток занимает промежуточное положение между детством и взрослостью.

Еще одна особенность подросткового возраста – это процесс «самоопределения» и «самосознания». В общении с взрослыми проявляются такие черты как стремление к независимости, уважению, серьезному отношению со стороны взрослых. Подросток одновременно и настаивает на признании принципиального равенства прав с взрослым, и по-прежнему нуждается в его помощи, защите и поддержке, в его оценке. Взрослый важен и значим для подростка, подросток способен на эмпатию по отношению к взрослому, но протестует против сохранения в практике воспитания «детских» форм контроля, требований послушания, выраженной опеки. Поэтому иногда можно отметить дистанцирование и отчуждение от взрослых.

Проблемы во взаимоотношениях с родителями, конфликты с учителями – типичное явление для подросткового возраста, однако сила, частота и резкость проявлений конфликтных отношений во многом зависят от позиции взрослых, от стиля семейного воспитания и т. д.

Ведущая деятельность в подростковом возрасте по Д. Б. Эльконину – интимно-личностное общение. Первостепенное значение приобретает общение со сверстниками. С одной стороны, в общении с товарищами подростки проявляют стремление, во что бы то ни стало стать такими, как все, с другой стороны – желание выделиться. Главные поиски в этом возрасте – это поиски собственного «Я», осознание своей индивидуальности [62, с. 49].

Группа подростков, имеющих неблагоприятное положение в системе личных отношений, обладает схожими характеристиками: трудности в общении со сверстниками, неуживчивость, вспыльчивости, грубости, замкнутости, их отличает жадность и зазнайство, навязчивость и неряшливость. Общение подростка, по мнению Д.У. Джонсон, во многом обуславливается изменчивостью его настроения [19, с. 83].

Для подростка наиболее актуально групповое межличностное взаимодействие, общение в компании ровесников. Степень «включенности» в группу определяет как стиль межличностного взаимодействия, так и направленность личностного развития. Частыми причинами затруднений общения, по мнению исследователей, могут выступать индивидуально-психологические особенности общения, включая интеллектуальные, волевые, личные проявления человека [27, с. 76].

Характерными для подросткового возраста являются имитации чье-либо поведения. Чаще имитируется поведение значимого взрослого, достигшего определенного успеха, причем в первую очередь обращается внимание на внешнюю сторону. При недостаточной критичности и

несамостоятельности в суждениях такой образец для подражания может оказать негативное влияние на поведение подростка. В подростковом возрасте у детей складываются две разные по своему значению для психического развития системы взаимоотношений: одна – с взрослыми, другая – со сверстниками. Обе они продолжают формироваться в средних классах школы. Выполняя одну и ту же общую социализирующую роль, эти две системы взаимоотношений нередко входят в противоречие друг с другом по содержанию и по регулирующим их нормам [50, с. 23].

Важной особенностью переходного возраста выделяется кризис идентичности или, по мнению Э. Эриксона, «идентификация или путаница ролей». Подросток активно «примеряет» на себя различные социальные роли, определяет требования, возможности и права, присущие каждому новому образу [33, с. 403]. Безусловно, в ролевом веере будут присутствовать и негативные объекты, само существование которых может провоцировать конфликтные ситуации.

С. Холл называл подростковый период периодом «бури и натиска». По его мнению, подростковый возраст характерен двойственностью и парадоксальностью. В этом возрасте имеют место большое количество стрессов и конфликтов, в нем значительную роль играют нестабильность, энтузиазм и смятение [53, с. 228].

Отечественные психологи (Г.А. Шевчук, А.С. Шевчук, О.В. Наконечная) выделяют три вида психологических детерминант подростковой конфликтности:

- 1) детерминанты, связанные с психофизиологическими особенностями развития (особенности нервной системы);
- 2) собственно психологические детерминанты – особенности личности (уровень самооценки, акцентуации характера);

3) социальные детерминанты – факторы микро- и макросреды [13, с. 3].

Так, например, причины конфликтов подростков с родителями имеют возрастную динамику, отражающую становление ведущих потребностей подросткового возраста: у младших подростков преобладают конфликты, связанные с учёбой (снижение успеваемости и падение интереса к учению), у старших наиболее распространённой причиной конфликтов с родителями становится «несовпадение взглядов на жизнь», нежелание принимать точку зрения родителей [56, с. 650]. Также, наиболее частыми причинами конфликтов являются: выбор друзей и партнеров, частота посещений школьных вечеров и свиданий, занятия подростка, отход ко сну, укоренившиеся убеждения, выбор одежды, причёски, необходимость работы по дому.

Почувствовав себя взрослым, подросток стремится занять равную с взрослыми социальную позицию. Родители, не желая видеть в ребёнке самостоятельную личность, ведут себя авторитарно, требуя от него безоговорочного послушания, выполнения установленных ими обязанностей. Отношение родителей к подростку продолжает строиться на тех же принципах, что и на более ранних этапах онтогенетического развития, обеспечивающих возможность контролировать, запрещать, наказывать. Непонимание родителями мотивов поведения подростка приводит к тому, что он начинает отрицательно реагировать на полезные для него требования взрослых (Л.И. Божович, Л.С. Славина и др.) [58, с. 10].

Подросток стремится оградить от взрослых некоторые аспекты своей жизни, такие как отношения со сверстниками, увлечения, внешний вид. Большинство конфликтов вытекает, таким образом, из напряжённости, создаваемой потребностью подростков в самостоятельности и сознанием родителями своей ответственности.

Подлинные причины конфликта иногда трудно обнаружить из-за различных психологических моментов:

1. В любом конфликте рациональное начало, как правило, скрыто за эмоциями.
2. Подлинные причины конфликта могут быть надёжно скрыты и психологически защищены в глубине подсознания и проявляться на поверхности только в виде приемлемых для Я-концепции мотивировок.
3. Причины конфликтов могут быть неуловимыми из-за так называемого закона круговой каузальности (причинности) отношений [3, с. 107].

Подросток включен в сложную систему отношений – это не только общение с родителями, учителями, одноклассниками, но и со сверстниками в составе разных малых групп (на секции, друзья и знакомые во дворе, соседи, группы по интересам и т. п.). В отношениях со сверстниками также могут наблюдаться конфликты разного характера. Потребность в принадлежности к какой-либо группе удовлетворяется при подчинении разнообразным нормам, удовлетворяя социальные ожидания окружающих. Постепенно на этой основе вырабатывается потребность следовать нормам, обычаям, традициям группы, поскольку в ином случае личность неизбежно вступает в постоянный устойчивый конфликт с окружающими и в конечном счете будет отторгнута группами, к которым она принадлежит. Множество подростков испытывают затруднения в контактах со сверстниками и болезненно переживают свое одиночество [54, с. 536].

Помимо межличностного конфликта на развитие личности большое значение оказывает и внутриличностный конфликт, причем стоит отметить, что причиной внутриличностного конфликта может стать межличностный, а межличностного – внутриличностный.

Е.Е. Рогова отмечает, что в подростковом возрасте расхождение между внешним и внутренним становится глобальным: собственное Я и каким его воспринимают и осознают другие. Развитие интереса к себе, собственной внутренней жизни, к личности в целом, а не к отдельным ее качествам, осознание противоречивости своих устремлений, желаний, потребностей – все это становится содержанием конфликтных переживаний подростков. Пренебрежение взрослого к новому уровню самосознания подростка, игнорирование его важнейших потребностей усугубляет конфликтную ситуацию, в которой живет подросток [56, с. 649].

Психологический дискомфорт в классе, напряженные взаимоотношения с педагогами, с родителями, способствуют тому, что отрицательные формы поведения закрепляются и могут перейти в черты характера. Кроме того, деформация взаимоотношений с окружающими неизбежно ведет к снижению познавательной активности подростка. Может возникнуть общее негативное отношение к школе и к учебной деятельности вообще. Кроме того, подростки ценят умение постоять за себя. Здесь завуалирована другая проблема – проблема поведения в конфликте, выборе стратегии поведения. Стремление кого-то из подростков защитить себя с помощью взрослых также вызывает осуждение сверстников.

Л.Н. Винокуров, считая конфликты источниками неврозов, выделяет следующие их психологические факторы и причины:

– семейно-бытовые, конфликтные отношения между членами семьи, ее дисгармоничное функционирование, несовершенства воспитания, которые создают хроническую психотравмирующую ситуацию, невротичность самих родителей и т. п.;

– школьные конфликты, связаны с неспособностью ребенка справиться с нагрузкой в учебной деятельности, враждебным отношением

педагога, сменой школьного класса, неприятием детского коллектива; острые психические травмы различного происхождения; алкоголизм, наркомания, психические заболевания родителей [11, с. 189].

Следует отметить, что нельзя рассматривать вопрос о конфликтах в подростковом возрасте только с негативной позиции. Конфликты необходимы в жизни каждого человека. Без конфликта личность невозможна, поскольку в конфликте происходит воспитание и развитие личности, дающее огромный скачок в случае разрешения конфликтной ситуации. Только лишь преодолевая конфликтную ситуацию, разрешая конфликт, противоречие, внутреннее или внешнее, индивид выходит на новую ступень своего развития. Подросток учится разрешать конфликтные ситуации на практике, и ему нужно ненавязчиво помочь в этом с максимально возможным позитивным результатом.

Исходя из вышесказанного, в подростковом возрасте проблема конфликтов стоит остро. Повышенная конфликтность во многом определяется особенностями и значением подросткового возраста в развитии личности. Все физиологические особенности подросткового возраста тесно взаимосвязаны с развитием психики и уровнем конфликтности. Появление психических новообразований сопряжено со сложностями перехода из состояния детскости во взрослую жизнь. Подростковый возраст характеризуется повышенной возбудимостью, неустойчивостью эмоций и поведения, подростки плохо контролируют себя, эмоциональны и нестабильны, что приводит к негативным всплескам и возникновению конфликтов. В этом возрасте ломаются и перестраиваются прежние отношения подростка к самому себе, к окружающим и окружающему миру в целом.

Такие кардинальные изменения приводят к повышению агрессивности и порождают неизбежные конфликты развивающейся

личности, как с людьми, так и с самим собой. Конфликтность подростка вызвана стремлением удовлетворить свои потребности, из которых главная — это признание взрослых и сверстников. Ведь подросток это уже не ребенок, но еще не взрослый. Он мыслит, как взрослый, а поступает, как ребенок, поэтому ему нужно помочь: развить умение предупреждать конфликт, создавать такие условия, когда поводы для противоборств не будут возникать в образовательной среде и семье. В связи с этим актуальным является изучение существующего уровня конфликтности, разработки индивидуальных, групповых мер по снижению агрессивности и конфликтности у подростков. Основная задача взрослых, учителей, психологов — помочь подростку сформировать конфликтную компетентность. Необходимо учить подростков умению разрешать конфликтные ситуации.

1.3. Социально-психологический тренинг как форма специально организованного обучения по формированию навыков разрешения конфликтов у подростков

Одной из распространенных форм по формированию навыков разрешения конфликтов является социально-психологический тренинг, под которым в литературе понимается специально организованная групповая работа, направленная на развитие всех сторон личности человека, качеств, умений и навыков общения, поведения, самосознания и саморазвития [24, с. 56 ; 32, с. 7].

Ведущей единицей тренинговой технологии, применяемой в различных сферах, является метод. Поэтому важно понимание его структуры, которая задает логику отбора и выстраивания порядка всех действий тренера в работе с группой подростков, определяет конкретную форму организации деятельности в рамках применяемого для тех или иных

целей тренинга. С позиций системного подхода можно выделить 4 группы методов, используемых в ходе психологического тренинга:

- методы организации среды тренинга, по степени приближения к реальности;
- методы, используемые на различных этапах тренинговой деятельности с учетом групповой динамики;
- методы как приемы модерации (знаково-символического отображения) процессов и результатов работы в тренинге.

Интеграция приведенных представлений о специфике применения тренинговых методов с использованием критериев психологического времени и пространства, а также энергоинформационных критериев, волевых усилий и активности участников тренинговых групп по В.А. Ганзену отражена на рисунке 1 [24, с. 64].



Рис. 1. Классификация тренинговых методов

Разумеется, что приведенные на рис. 1 группы методов не существуют изолированно друг от друга, в ходе целостной программы тренинга реализуется динамика переходов этих компонентов друг в друга.

В таблице 1 представлена характеристика тренинговых методов.

Структурный подход к классификации тренинговых методов предоставляет общеметодологическую форму для их систематизации, которая позволяет избежать набора неполных и неоднородных критериев их классификации. Следует отметить, что в данном случае метод может рассматриваться как единица тренинговой технологии.

Наиболее приемлемым является понимание тренинговой технологии как рационального (довольно стабильного) сочетания нескольких последовательно применяемых методов (методик) для получения запланированного психологического эффекта [48, с. 14]. При этом на основе одной и той же тренинговой технологии могут быть построены методики, различающиеся задачами и содержанием групповой деятельности, а также с различными тактическими вариациями в использовании отдельных тренинговых методов.

Таблица 1

Характеристика тренинговых методов

Группы методов	Направленность методов	Виды методов
Концептуальноориентированные методы	Методы, ориентированные на личностное развитие	Психоаналитические, адлеровские, экзистенциальные, гештальтские, психодраматические, бихевиоральные и др.
	Методы развития коммуникативных умений	Методы овладения процессуальным и социальным аспектами коммуникации (активное слушание, навыки обратной связи, речевые тактики, сознательное

		использование экспрессии и др.)
Методы модерации	Методы знаковосимволического отображения процессов и результатов работы в тренинге	Короткие лекции, видеолекции, видеоиллюстрации, систематизированные обзоры, программированные инструкции, анализ оценок и самооценок, модерация, дискуссия и др.
Методы организации среды тренинга	Методы, направленные на моделирование в ходе тренинга репрезентативных ситуаций для реальной жизни	Выполнение заданий с физическим риском, выполнение конкретно ориентированных заданий с незнакомыми партнерами, кратковременные ротации и др.
Методы изменения поведения в соответствии с этапами развития группы	Методы «разогрева», создание мотивации изменений	Психогимнастические игры; групповая дискуссия; деловые игры; индивидуальная и групповая рефлексия и др.
	Методы преодоления кризиса в развитии тренинговой группы	Игровые имитационные модели, ориентированные на самораскрытие участников Упражнения, ориентированные на самопознание, самоанализ, самоконтроль и саморегуляцию
	Методы, активизирующие аффективные и	Анализ и проигрывание реальных жизненных ситуаций, психодраматические методы,

	оценочные процессы изменений	социодрама, ролевая игра, анализ конкретных случаев
	Методы, ориентированные на закрепление в поведении и поддержание новых способов поведения	Творческие задания, рассчитанные на совместную деятельность участников

Выделяемые в литературе методологические принципы тренинга отражены в таблице 2.

Таблица 2

Методологические принципы тренинга (по С.И. Макшанову [41])

Методологические принципы психологического тренинга	Методические аспекты тренинга
Принцип создания среды тренинга	Определение потребности в тренинге
Принципы поведения участников	Методические особенности организации обратной связи
Принципы организации тренинга	Особенности комплектования тренинговых групп. Профессиональные требования к ведущему тренинга
Этические принципы	Этические аспекты деятельности ведущего и участников тренинговых групп

Обозначенные принципы активности, субъект-субъектного общения, творческой исследовательской активности, креативной среды, объективации (осознания) поведения, эффективной обратной связи, систематизированы и методически осмыслены С.И. Макшановым [41].

Принципы создания среды тренинга, обеспечивающие достижение поставленных целей, – как в индивидуальном, так и в более широком социальном контексте, а также определение потребности в тренинге – могут

быть обозначены как целевой компонент технологии. Этот компонент предполагает характеристику эталонного и реального состояния участников технологии с использованием единой системы понятий, а также методы диагностики, позволяющие получить соответствующую информацию.

Принципы поведения участников, позволяющие каждому человеку активно включаться в деятельность группы, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к самому себе и к партнеру по взаимодействию, соотносить свои личностные смыслы со смыслами других участников группы посредством обратной связи, признавать ценности личности другого человека, могут быть обозначены как содержательный компонент. Этот компонент предполагает реализацию программы, направленной на преобразование реального состояния участников технологии, которая включает совокупность социальных норм, регламентирующих последовательность и характер выполняемых действий субъектов технологии, меру их ответственности за свои действия, а также описание методов преобразования.

Организационные принципы, определяющие требования к составу участников тренинговой группы, правил и временного режима ее работы, могут быть обозначены как стабилизационный компонент. Он включает совокупность организационных факторов, которые влияют на успешность применения конкретной социальной технологии, таких как условия применения технологии, правила отбора участников, средства, позволяющие идентифицировать условия реализации.

Этические принципы, обеспечивающие защиту человеческого достоинства участников группы от профессиональной некомпетентности и манипуляции, включаются в прогностический компонент технологии, который учитывает ее положительный эффект и возможные неблагоприятные последствия. Его содержание включает: методы оценки

промежуточных и конечных результатов, «знание о возможном социальном риске, способах определения вероятности его наступления и нейтрализации последствий; средства сопровождения участников после реализации технологии, направленные на стабилизацию эффекта» [35, с. 41].

Каждое занятие социально-психологического тренинга включает четыре этапа:

1. Создание единого психологического пространства, а также обратной связи (отдельный участник, вся группа и наоборот).

2. Проведение дискуссий, игры или интервьюирования для создания ситуаций рефлексии.

3. Решение конкретных задач, овладение знаниями, навыками, умениями, а также достижение иных развивающих или коррекционных целей.

4. Релаксационные восстановительные упражнения для снятия психологической напряженности и подведение итогов занятия [47, с. 63-64].

Каждый этап, в свою очередь, предполагает соответствующие фазы:

– определение целей, темы дискуссии, характера проблемы, ориентацию на них участников занятия;

– круговая дискуссия по обсуждаемой проблеме, сбор информации, суждений, мнений, новых идей, предложений от всех ее участников;

– упорядочение информации и ее обсуждение;

– обоснование альтернатив и совместная их оценка;

– подведение итогов дискуссии, совместное резюмирование;

– сопоставление целей занятия с полученным результатом;

– снятие психологической нагрузки, подведение итогов занятия [47, с. 64].

Основы тренинга по формированию навыков конструктивного решения конфликтов подробно рассмотрены в работах Г.А. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Ю.Н. Емельянова, Л.А. Петровской, А.И. Хараша и др. Авторы отмечают, что в социально-психологическом тренинге развитие навыков разрешения конфликтов происходит не естественным путем, а с помощью специальных приемов, заключающихся в создании особых ситуаций воздействия [24; 47].

В содержании тренингов по формированию навыков конструктивного решения конфликтов Е.В. Емельянова особо выделяет следующие аспекты:

- ценностный, играющий главную роль в формировании позиции готовности к кооперации, когда индивидуальные интересы подростка обеспечивают снижение сопротивления ходу решения педагогических задач, так и решению задач других людей;

- познавательный, представляющий собой совокупность знаний о: различиях и ценности каждого индивида в рамках общества; противоречивости потребностей, склонностей и интересов индивидов в силу их индивидуальности и непохожести друг на друга; необходимости продуктивного взаимодействия, как способа достижения гармонии в жизни; гуманных способах эффективного и продуктивного решения проблем (понимание другими, любовь, уважение и др.); сущности конфликтов и причинах их зарождения; негативных результатах действий конфликтов на психическое и физическое здоровье, успешность взаимоотношений, благополучность социализации подростка;

- поведенческий аспект как обучение способам предупреждения конфликтов при необходимости прохождения подготовительных этапов подготовки в виде специальных упражнений по практическому использованию содержания педагогических условий для осуществления

возможности реализации их в жизненных условиях на практике в конфликтных ситуациях [23].

Основная функция тренинга по формированию навыков конструктивного решения конфликтов связана с регуляцией различных аспектов межличностного и социального взаимодействия, в частности:

- приобретение и развитие специальных навыков, например, умения подростка вести беседу со сверстниками, решать межличностные конфликты и т. д.;
- углублять опыт анализа ситуаций общения, например, развитие способности адекватно воспринимать себя и других, анализировать ситуации группового взаимодействия.

Тренинговые технологии не только регулируют типично-ролевые, т. е. значимые и повторяющиеся ситуации, но обеспечивают внедрение оптимальных моделей решения значимых проблем, порожденных новыми социальными, культурно-историческими условиями развития современного общества.

Исходя из вышесказанного, еще одну функцию тренинга по формированию навыков конструктивного решения конфликтов Р.М. Фатыхова и Т.П. Иванченко называют адаптационной, т. к. в ходе участия в таком тренинге у подростка вырабатывается новая модель взаимодействия – как со значимыми жизненными ситуациями, сверстниками и другими людьми, так и с самим собой, со своим внутренним миром [59].

Тем не менее, адаптация связана не только с приспособлением к новым жизненным, социально-экономическим и культурно-историческим условиям. Тренинговые технологии активно воздействуют на личность подростка и изменяют ее. Таким образом, еще одна их функция может быть обозначена как конструктивная.

Еще один аспект тренинговых технологий связан с созданием условий для самореализации конкретной личности, в основе которых лежит диалогичность и ценностно-смысловая направленность взаимодействия участников тренинговой группы. Диалогическая ценностно-смысловая направленность связана с восприятием участвующего в тренинге подростка, как способного даже в сложной жизненной ситуации выразить ее личностный смысл, сделать выбор и нести ответственность за его последствия. В этом плане можно говорить о такой функции тренинговых технологий, как саморазвитие.

Тренинговая технология выступит для подростка как средство регуляции, адаптации, преобразования и саморазвития только в том случае, если он будет в состоянии как можно более четко обосновать личностный смысл своего участия в тренинге. При этом адекватная оценка собственных способностей и возможностей будет являться гарантией успешного взаимодействия с тренинговыми технологиями.

Тренинговая программа развития у подростков навыков конструктивного поведения в конфликте состоит из специально подобранной системы упражнений и групповых занятий. В работе с подростками наиболее эффективной, по мнению Е.В. Емельяновой, является групповая форма, поскольку с точки зрения психокоррекционного и развивающего результата этот выбор обусловлен большими потенциальными возможностями. Работа в группе позволяет подросткам приобрести ряд важнейших качеств: умение вырабатывать совместное решение; терпимость к другим мнениям и позициям; необходимость поиска компромиссов; способность аргументировано отстаивать свою точку зрения; стремление к диалогу; умение строить общение с учетом эмоционального состояния, общей атмосферы [23].

Тем не менее, важность групповых форм работы не исключает возможности, а во многих случаях необходимости проведения индивидуальной работы с отдельными участниками. Работа по программе построена с учетом принципа индивидуального подхода к каждому подростку в процессе групповой работы.

Знание причин появления агрессивности, враждебности, конфликтности позволяет правильно подобрать методы и приемы психокоррекционной работы. Особое значение в работе с подростками Л.В. Куклина и С.Я. Куклин отдают ролевым играм. Подростку предлагаются в готовом виде несколько возможных вариантов решения проблемы. В результате происходит осознание подростком наиболее эффективных моделей поведения в конфликтных ситуациях [35].

Таким образом, распространенной и эффективной формой формирования навыков разрешения конфликтов у подростков является социально-психологический тренинг – специально организованная групповая работа, направленная на развитие всех сторон личности человека, качеств, умений и навыков общения, поведения, самосознания и саморазвития.

Социально-психологический тренинг позволяет выработать навыки бесконфликтного поведения у подростков, получить им опыт предупреждения конфликтов, усвоить теоретическую и практическую базу управления конфликтом, усовершенствовать навыки предотвращения конфликтов, адекватного восприятия конфликтных ситуаций для конструктивного их решения.

Выводы по первой главе

Проведенный анализ проблем исследования конфликтов в подростковом возрасте позволяет сделать следующие выводы.

Конфликт – это наиболее острый способ решения значимых противоречий, которые возникают в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями. Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами.

В конфликте выделяют его структуру (взаимосвязи между элементами конфликта) и элементы (субъекты конфликта, их личностные характеристики, цели и мотивы, сторонники, причина конфликта).

Конфликт состоит из противоположно направленных действий его участников. Этими действиями реализуются скрытые от внешнего восприятия процессы в мыслительной, эмоциональной и волевой сферах оппонентов.

Причины межличностных конфликтов делят на объективные (ресурсно-материальные факторы, социальные отношения, восприятие личностью сложившейся ситуации и др.) и субъективные (поведенческие факторы, существующие между взаимодействующими индивидами различия в представлениях о ценностях, личностные особенности взаимодействующих индивидов). Чаще всего межличностные конфликты порождаются объективными причинами, которые даже не осознаются конфликтующими сторонами и их окружением. Однако, преломляясь через личностные характеристики участников, эти причины нередко воспринимаются как исключительно субъективные.

В подростковом возрасте проблема конфликтов стоит остро. Повышенная конфликтность во многом определяется особенностями и

значением подросткового возраста в развитии личности. Все физиологические особенности подросткового возраста тесно взаимосвязаны с развитием психики и уровнем конфликтности. Появление психических новообразований сопряжено со сложностями перехода из состояния детскости во взрослую жизнь. Подростковый возраст характеризуется повышенной возбудимостью, неустойчивостью эмоций и поведения, подростки плохо контролируют себя, эмоциональны и нестабильны, что приводит к негативным всплескам и возникновению конфликтов. В этом возрасте ломаются и перестраиваются прежние отношения подростка к самому себе, к окружающим и окружающему миру в целом.

Такие кардинальные изменения приводят к повышению агрессивности и порождают неизбежные конфликты развивающейся личности, как с людьми, так и с самим собой. Конфликтность подростка вызвана стремлением удовлетворить свои потребности, из которых главная — это признание взрослых и сверстников. Ведь подросток это уже не ребенок, но еще не взрослый. Он мыслит, как взрослый, а поступает, как ребенок, поэтому ему нужно помочь: развить умение предупреждать конфликт, создавать такие условия, когда поводы для противоборств не будут возникать в образовательной среде и семье. В связи с этим актуальным является изучение существующего уровня конфликтности, разработки индивидуальных, групповых мер по снижению агрессивности и конфликтности у подростков. Основная задача взрослых, учителей, психологов – помочь подростку сформировать конфликтную компетентность. Необходимо учить подростков умению разрешать конфликтные ситуации.

Распространенной и эффективной формой формирования навыков разрешения конфликтов у подростков является социально-

психологический тренинг – специально организованная групповая работа, направленная на развитие всех сторон личности человека, качеств, умений и навыков общения, поведения, самосознания и саморазвития.

Социально-психологический тренинг позволяет выработать навыки бесконфликтного поведения у подростков, получить им опыт предупреждения конфликтов, усвоить теоретическую и практическую базу управления конфликтом, усовершенствовать навыки предотвращения конфликтов, адекватного восприятия конфликтных ситуаций для конструктивного их решения.

Исследование теоретических аспектов конфликтов в подростковом возрасте позволяет перейти к опытно-поисковой работе по формированию навыков разрешения конфликтов у подростков.

Глава II. Опытно-поисковая работа по формированию навыков разрешения конфликтов у подростков

2.1. Анализ результатов исследования конфликтного поведения подростков

Проведенный теоретико-методологический анализ психологопедагогической литературы по проблеме конфликтов в подростковом возрасте выявил необходимость практического исследования в данной сфере. Актуальность такого исследования определяется высокой значимостью формирования конструктивных форм эффективного поведения в конфликтных ситуациях среди учащихся подросткового

возраста как основы гармоничного развития личности, ее социализации и адаптации.

Цель опытно-экспериментальной работы – эмпирически обосновать и разработать программу тренинга по формированию навыков разрешения конфликтов у подростков.

Данная цель обусловила постановку и решение ряда эмпирических задач:

1. Исследовать поведение подростков в конфликтах.
2. Разработать программу тренинга по формированию навыков конструктивного разрешения конфликтов у подростков и оценить ее эффективность.

Опытно-экспериментальная работа проводилась в феврале-мае 2018 года.

Базой исследования явилось Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 130 города Челябинска» (МАОУ СОШ №130 г. Челябинска).

В исследовании приняли участие учащиеся 8 «Б» класса (средний школьный возраст) в количестве 28 человек, из них 15 мальчиков и 13 девочек.

Для определения особенностей конфликтов подростков были использованы следующие методики:

- 1) анкета для изучения особенностей межличностных конфликтов подростков [10];
- 2) методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова [22];
- 3) методика «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанная Е.П. Ильиным, П.А. Ковалевым [52];
- 4) опросник «Стиль поведения в конфликте» К. Томаса

(адаптированный Н.В. Гришиной) [52];

5) тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации» [10].

1. Анкета для изучения особенностей межличностных конфликтов подростков представлена в приложении 1 и включает в себя 6 вопросов.

2. Методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова представлена в приложении 2. Цель данной методики: определить уровень конфликтности.

Испытуемому предлагается оценить, насколько в нем представлено исследуемое свойство. Каждый испытуемый получает раздаточный материал, который содержит таблицу с 10 парами утверждений. Необходимо оценить каждое утверждение из левой и правой колонки, отмечая, насколько баллов проявлено то или иное свойство. Оценка производится по 7-бальной шкале.

Обработка и оценка результатов. Отклонение от середины (цифра 4) влево означает склонность к конфликтности, а отклонение вправо свидетельствует о склонности к избеганию конфликтов. По каждому респонденту также подсчитывается общее количество баллов по формуле:

$$\text{Коэффициент} = (\text{Сумма баллов} \times 100\%) / 70$$

По полученному коэффициенту подсчитывается уровень конфликтности. Если коэффициент равен 86-100% – высокий уровень конфликтности, 75-85% – выраженный уровень конфликтности, 56-75% – слабый уровень конфликтности, 31-55% – невыраженный уровень конфликтности, 14-30% – конфликтность отсутствует.

3. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанная Е.П. Ильиным, П.А. Ковалевым представлена в приложении 3. Цель данной методики: выявление в качестве личностной характеристики склонности субъекта к конфликтности и агрессивности.

Испытуемому предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением он должен в карте опроса в соответствующем квадрате поставить знак «плюс» («да»), при несогласии – знак «минус» («нет»).

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «да» или «нет» начисляется 1 балл.

По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

4. Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» (адаптированный Н.В. Гришиной) представлен в приложении 4 и предназначен для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению и выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации.

Каждому испытуемому раздаются карточки с написанными на них высказываниями. Всего данный опросник содержит 30 пар утверждений, испытуемому необходимо выбрать из каждой пары только одно утверждение, которое кажется ему ближе к истине применительно к его поведению. Выбранный вариант ответа необходимо подчеркнуть.

На выполнение данной методики отводится 15-20 минут.

Обработка результатов проводится в соответствии с ключом методики. За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется 1 балл.

Интерпретация результатов. Количество набранных баллов по каждой из 5 шкал (соперничество, приспособление, компромисс, уклонение (избегание), сотрудничество) дает представление о выраженности у испытуемого тенденции к проявлению определенных форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим будет тот тип, по которому будет набрано максимальное количество баллов.

5. Тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации» представлен в приложении 5.

Испытуемым был задан вопрос: «Как вы обычно ведёте себя в конфликтной ситуации?», и было предложено 15 вариантов ответов. В бланке ответов напротив каждого ответа необходимо было поставить баллы от 1 до 3: 3 балла – часто, 2 балла – от случая к случаю, 1 балл – редко.

После этого все ответы были оценены по ключу к тесту. Тест позволяет определить 5 типов поведения в конфликтной ситуации.

Тип «А» – «жесткий тип решения конфликтов и споров. Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало, вы стремитесь выиграть. Это тип человека, который «всегда прав».

Тип «Б» – «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворили бы обе стороны.

Тип «В» – «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс.

Тип «Г» – «мягкий» стиль. Своего противника вы «уничтожаете» добротой. С готовностью вы встаёте на точку зрения противника, отказываетесь от своей.

Тип «Д» – «уходящий» стиль. Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Первоначально было проведено анкетирование учащихся 8 «Б» класса с целью определения особенностей межличностных конфликтов у них.

Результаты исследования частоты возникновения межличностных конфликтов со сверстниками показаны на рисунке 2, из которого видно, что большинства 46,43% учащихся, конфликты со сверстниками возникают довольно часто. 7,14% подростков отмечают, что почти всегда с кем-нибудь

конфликтуют, т. е. подростки конфликтуют по различным поводам и склонны к конфликтному поведению чаще, чем к вербальному решению возникших противоречий. У 32,14% учащихся конфликты со сверстниками возникают иногда. Редко конфликтуют со сверстниками лишь 14,29% опрошенных подростков.

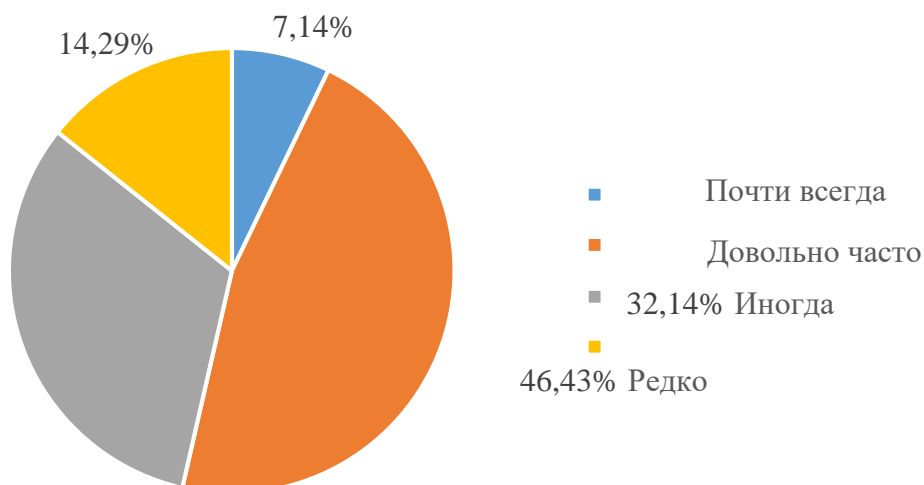


Рис. 2. Показатели частоты конфликтов у подростков со сверстниками

Результаты ответа на вопрос об инициаторах данных конфликтов представлены на рисунке 3.

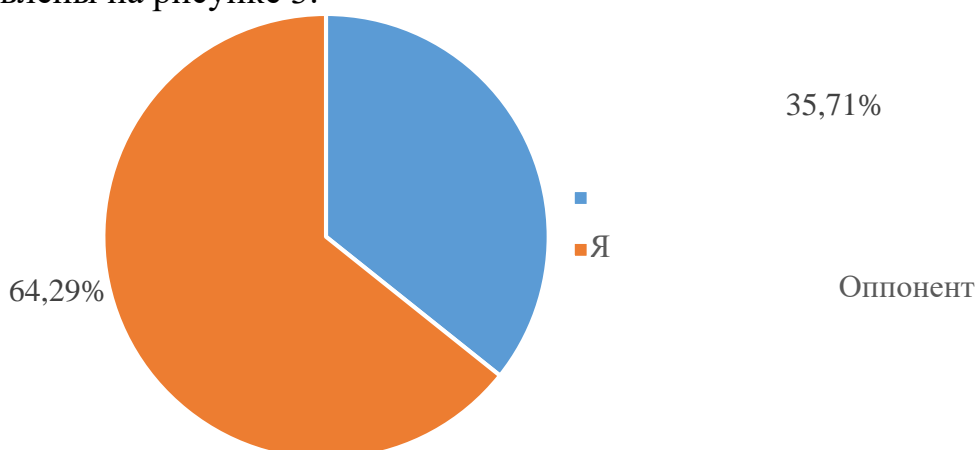


Рис. 3. Результаты ответа на вопрос «Кто является инициатором конфликтов?»

Из рисунка 3 видно, что 64,29% склонны винить других учащихся в возникновении конфликтов, и только лишь 35,71% обучающихся признают себя виновными в конфликтах. Такие результаты могут свидетельствовать об осознании негативной роли конфликтов и отрицании причастности к их возникновению.

Результаты исследования причин конфликтов среди опрашиваемых подростков представлены на рисунке 4.

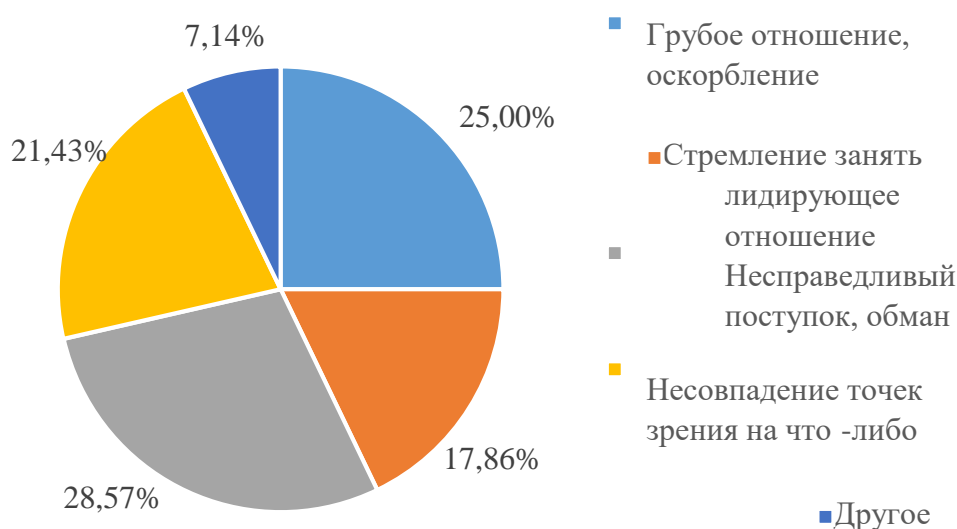


Рис. 4. Результаты ответа на вопрос о причинах конфликтов со сверстниками

Как видно из рисунка 4, 28,57% опрошенных считают, что причинами их конфликтов со сверстниками является несправедливый поступок или обман. Это говорит о том, что у подростков начинает формироваться система ценностей и рефлексия как личных поступков, так и поступков других. Наряду с ростом нравственного сознания и морали, они начинают на сознательном уровне дифференцировать «плохие» и «хорошие» поступки, выражать свое несогласие с «плохими» посредством конфликтов.

По мнению 25,00% учащихся причиной конфликтов является грубость и оскорбление. Подростки очень восприимчивы к оценке их личности, и проигнорировать грубый выпад сверстников не могут. Именно это и становится довольно часто причиной деструктивных отношений.

21,43% обучающихся считают, что причиной их конфликтов является несовпадение точек зрения на что-либо. Для данных подростков является принципиально важным дружба только с единомышленниками и с теми, кто разделяет их вкусы, взгляды, идеи, если этого не происходит, то дружеские отношения прекращаются, и начинается конфликт.

17,86% опрошенных видят причинами конфликтов со сверстниками рассогласование ролевых позиций и стремление одних занять лидирующую позицию по отношению к другим и несогласие последних с данным обстоятельством («А почему я должен делать так, как он хочет?», «Почему он командует» и др. возражения можно услышать во время подобных конфликтов).

Результаты исследования продолжительности конфликтов со сверстниками представлены на рисунке 5.

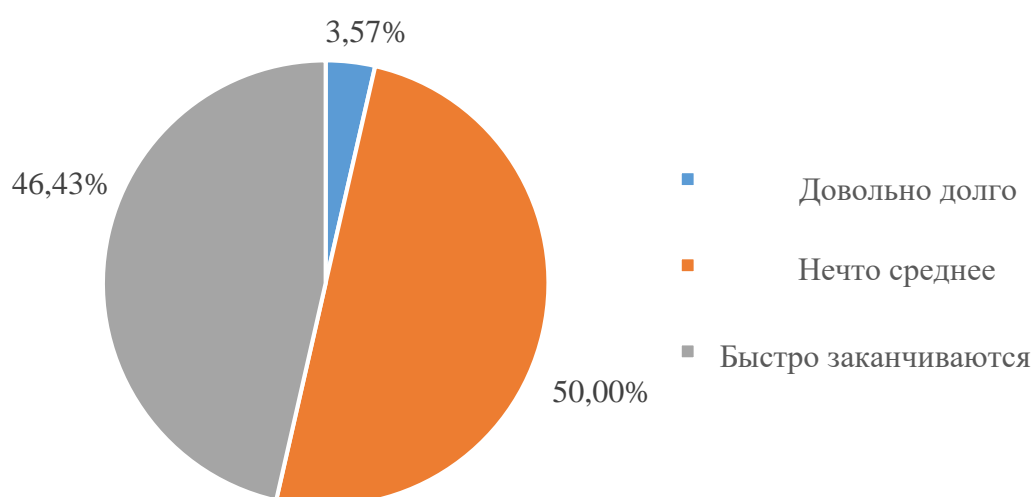
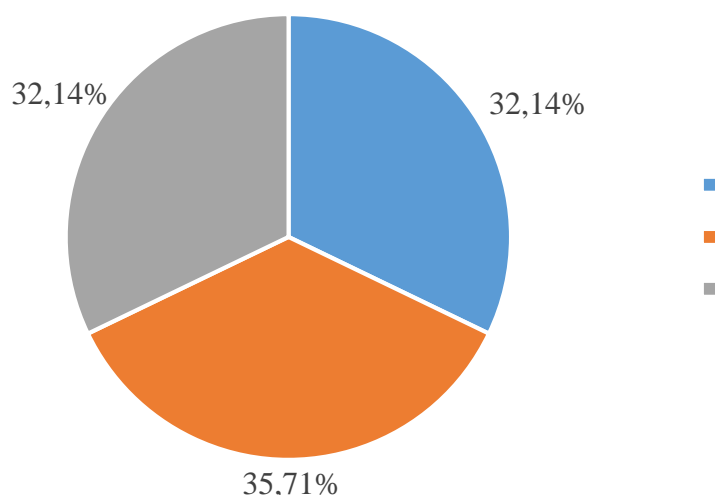


Рис. 5. Результаты ответа на вопрос о продолжительности конфликтов у подростков

Из рисунка 5 видно, что у 46,43% опрошенных конфликты со сверстниками непродолжительны и быстро заканчиваются, это может быть обусловлено стремлением быть принятым в группу сверстников, а конфликты с кем-то из ее членов могут быть препятствием этому. Также это можно объяснить тем, что из-за не достаточно развитых рефлексии и самосознания, которые еще находятся на стадии становления в подростковом возрасте, нет большой глубины проживания того, что является причиной конфликтов. По мнению 50,00% учащихся их конфликты не продолжительны, но и не быстротечны, часто зависят от обстоятельств. Лишь 3,57% учащихся отмечается, что по долгу конфликтует со сверстниками.



Результаты опроса учащихся по поводу того, кто идет первым на примирение, представлены на рисунке 6.

Я
Другой
Оба

Рис. 6. Результаты ответа на вопрос: «Кто чаще идет на примирение в конфликтах?»

Среди учащихся в почти равном количестве представлены ответы, которые отражают личное стремление к примирению и готовность первым сделать шаг на встречу составляет: 32,14%, ожидание первого шага со стороны других 35,71% и обоюдное стремление к примирению 32,14% опрошенных.

Результаты ответа на вопрос о варианте поведения в конфликте представлены на рисунке 7.



Рис. 7. Результаты ответа на вопрос о варианте поведения в конфликте

Большинству учащихся 39,29% свойственно активное поведение в конфликте путем унижения личности оппонента, демонстрации своего отношения к нему. 10,71% опрошенных считают приемлемым физически доказать свою правоту, т. е. дерутся с оппонентами. 14,29% учащихся стремятся втянуть в конфликт других сверстников. 32,14% подростков избегают общения с конфликтующей стороной. Лишь 3,57% во время

конфликта стремится как можно быстрее примириться, ищет возможности поговорить с оппонентом.

Исследование по методике «Самооценка конфликтности», результаты которого представлены в таблице 3, позволило определить уровень конфликтности обучающихся 8 «Б» класса.

Таблица 3

Результаты тестирования по методике «Самооценка конфликтности»

Уровень конфликтности	Высокий уровень	Выраженный	Слабый	Невыраженный	Отсутствует
Количество человек	25,00%	42,86%	17,86%	14,29%	—

Высокий уровень конфликтности выявлен у 25,00% человек из класса коэффициент конфликтности составляет 86-100%, что говорит о том, что подростки сами ищут поводы для споров, они не готовы идти на компромисс, им нравится вступать в конфликтные ситуации, часто они сами могут выступать в качестве инициаторов спора.

Большой процент 42,86% исследуемых имеют выраженный уровень конфликтности (коэффициент конфликтности 76-85%), что свидетельствует о том, что подростки настойчиво отстаивают свое мнение, даже если это может испортить отношения с окружающими.

17,86% подростков имеют слабый уровень выраженности конфликтов, что свидетельствует о том, что они умеют сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций, но, если возникнет необходимость, они смогут постоять за себя и будут отстаивать свои интересы.

У 14,29% испытуемых выявлен невыраженный уровень конфликтности, их отличает тактичность, они не любят конфликтов. Если им приходится вступать в спор, они в первую очередь будут думать о том, как это отразится на взаимоотношениях с окружающими.

Среди испытуемых не было выявлено тех, у кого бы конфликтность как качество отсутствовало совсем (см. рисунок 8).

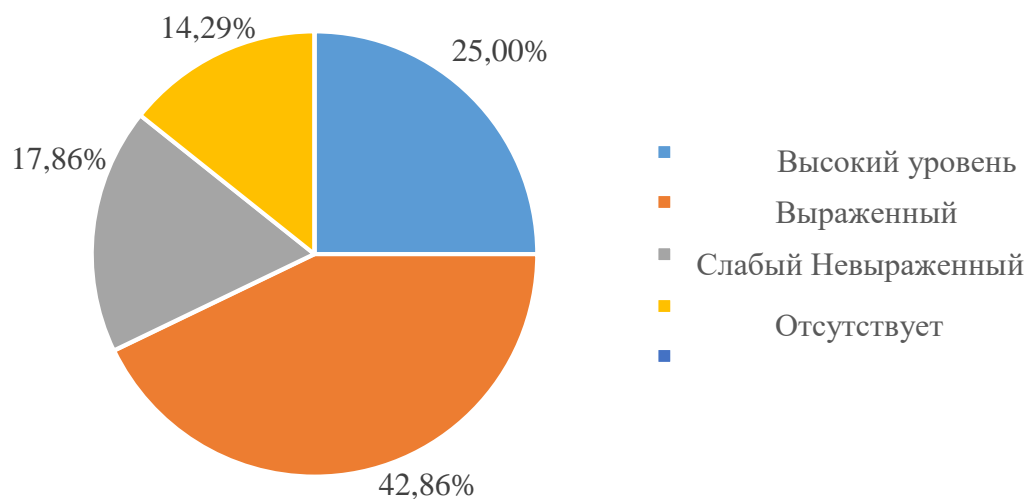


Рис. 8. Уровень конфликтности обучающихся 8 «Б» класса по методике «Самооценка конфликтности»

Результаты диагностики по методике «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанной Е.П. Ильиным, П.А. Ковалевым, представлены на рисунке 9.

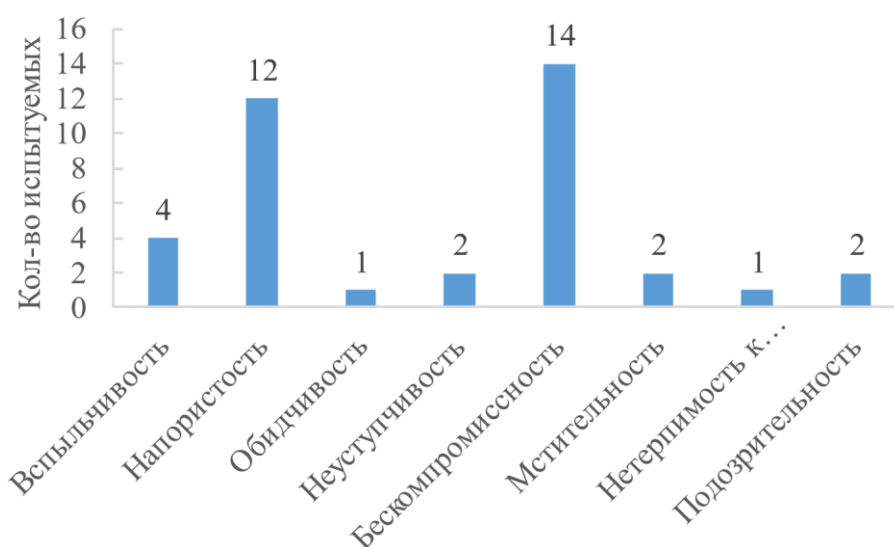


Рис. 9. Результаты диагностики по методике «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанной Е.П. Ильиным, П.А. Ковалевым

В результате проведения данной методики выявлены следующие черты личности, свойственные учащимся: вспыльчивость – для 4 подростков; напористость – для 12 подростков; обидчивость – для 1 подростка; неуступчивость – для 2 подростков; бескомпромиссность – для 14 подростков; мстительность – для 2 подростков; нетерпимость к мнению других – для 1 подростка; подозрительность – для 2 подростков.

Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» (адаптированный Н.В. Гришиной) помог определить предрасположенность испытуемых к конфликтному поведению. По каждому респонденту был подсчитан общий балл по каждой шкале. Результаты тестирования помогли определить какая из соответствующих форм поведения присуща испытуемым в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тот тип, где получилось максимальное количество баллов (см. таблицу 4).

Таблица 4

Результаты опроса в 8 «Б» классе по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»

Стиль поведения в конфликтной ситуации	Количество испытуемых в %
Соперничество	14,29
Сотрудничество	32,14
Компромисс	10,71
Избегание	25,00
Приспособление	17,86

Соперничество (максимальное количество баллов по данной шкале – 13) – этот тип поведения выявлен доминирующим у 14,29% респондентов. Этот способ поведения встречается очень часто в конфликтах, хотя это наименее эффективный способ. Так как в первую очередь человеком движет

стремление добиться удовлетворения собственных интересов, их совершенно не интересуют чувства других.

Сотрудничество (максимальное количество баллов – 10) – данный тип поведения в конфликтных ситуациях приемлем для 32,14% человек. Для людей с данным стилем поведения характерно стремление найти альтернативу, которая бы полностью удовлетворяла интересам всех сторон.

Компромисс (максимальное количество баллов – 11) – соглашение между участниками конфликта, которое может быть достигнуто путем взаимных уступок. Такой стиль поведения предпочитают 10,71% респондента.

Избегание (максимально возможное количество баллов – 11) – для данного стиля поведения в конфликте характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей. По результатам опроса избегание как стиль поведения в конфликтной ситуации присущ 25,00% испытуемым.

Приспособление (максимально возможное количество баллов – 13) – в противоположность соперничеству, данный стиль поведения предполагает принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Данный стиль поведения подтвердился у 17,86% респондентов (см. рисунок 10).

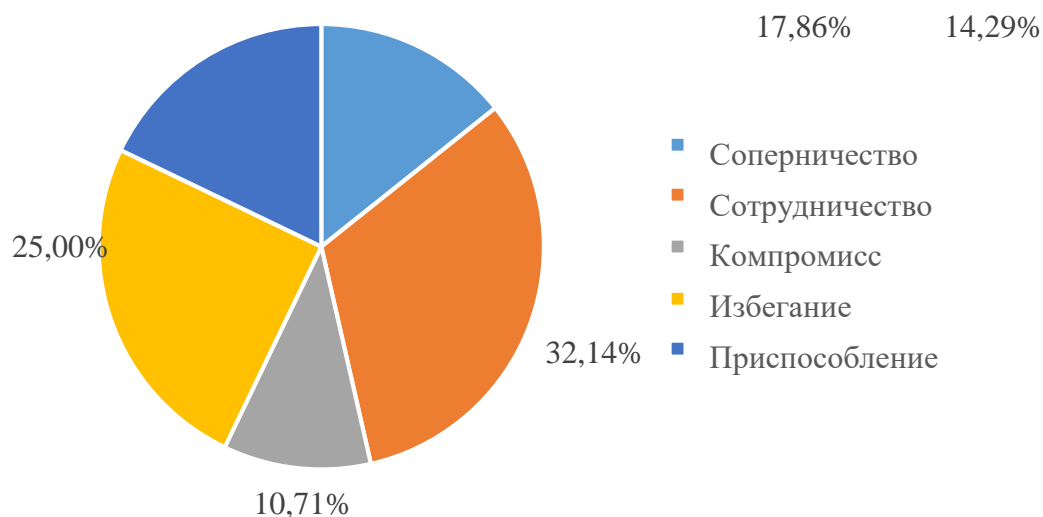


Рис. 10. Результаты опроса в 8 «Б» классе по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»

Следующим этапом исследования было тестирование испытуемых с помощью теста «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации». Испытуемым был задан вопрос: «Как вы обычно ведёте себя в конфликтной ситуации?», и было предложено 15 вариантов ответов. Ответы каждого респондента были занесены в бланк ответа и подсчитано количество баллов по строчкам А, Б, В, Г, Д. Каждая буква соответствует определённому типу поведения. Ведущим типом поведения является тот, где наибольшее количество баллов.

В результате тестирования было выделено 5 типов поведения испытуемых в конфликтной ситуации:

1. Тип «А» – «жесткий тип решения конфликтов и споров». Те респонденты, которые получили наибольшее количество баллов именно по этому типу, отличаются тем, что отстаивают свою позицию до последнего, стремятся победить во что бы то ни стало. Считают себя правы во всем и всегда. Среди испытуемых у 14 учащихся данный тип оказался ведущим.

2. Тип «Б» – «демократичный» стиль. Именно данный стиль присущ большей части испытуемых. 11 человек набрали наибольшее количество баллов по типу «Б». «Демократичный» стиль предполагает, что человек придерживается мнения, что всегда можно договориться. А потому во время спора всегда человек ищет альтернативу, решения, которые помогут удовлетворить обе стороны.

3. Тип «В» – «компромиссный» стиль. Те, у кого преобладает именно данный тип поведения в конфликтной ситуации всегда согласны на компромисс. Среди испытуемых было выявлено 7 человек, у кого данный тип определился ведущим.

4. Тип «Г» – «мягкий» стиль. У 3 респондентов этот стиль оказался приоритетным. Люди с таким стилем поведения готовы легко принять точку зрения противника, отказавшись от своей.

5. Тип «Д» – «уходящий» стиль. Данный тип преобладающим определился у 5 респондентов. Для данного стиля поведения характерно: не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения, а «вовремя отойти» (рисунок 11).

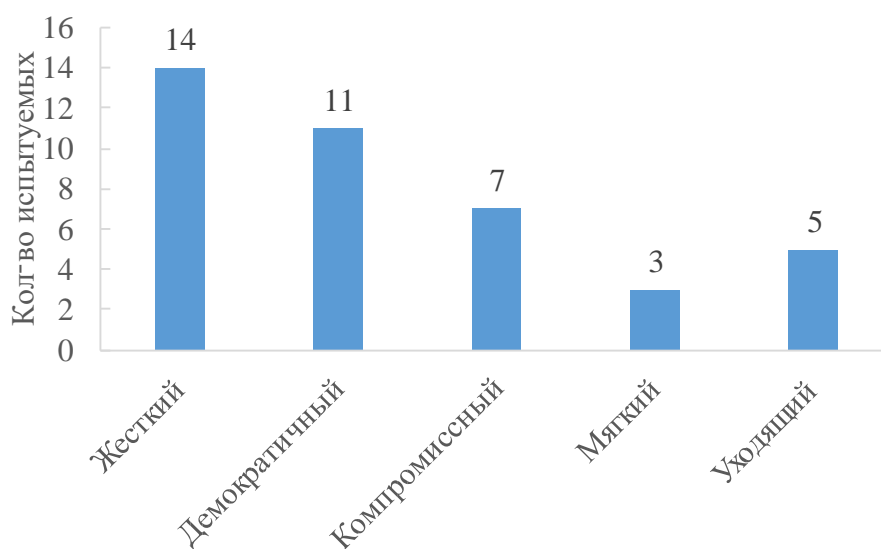


Рис. 11. Результаты тестирования «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации»

Как видно по итогам последнего тестирования, у большинства респондентов выделилось не по одному главенствующему стилю поведения, а по 2-3 стиля с равным количеством баллов. Можно предположить, что в таком случае респонденты выбирают разные стили поведения в конфликтных ситуациях в зависимости от предмета спора, от того, с кем произошел конфликт и т. п.

Резюмируя итоги параграфа, отметим следующее. Анкетирование показывает, что межличностные конфликты среди учащихся 8 «Б» класса

возникают довольно часто(46,43%), но отличаются не большой продолжительностью(96,43%), при этом подростки часто отрицают свою причастность к их возникновению, 65,29% подростков утверждают, что конфликт начинает оппонент, они отмечают основными их причинами несправедливые поступки и оскорбления, обман(53,37%). В конфликтах подростки часто ведут себя активно, стремясь унижить и оскорбить оппонента(39,29%), настроить группу против оппонента(14,29%), либо перестают общаться со своим соперником(32,14%).

Исследование по методике «Самооценка конфликтности позволило выявить высокий и выраженный уровень конфликтности у 67,86% учащихся. Это свидетельствует о том, что больше половины испытуемых готовы отстаивать свою позицию, свою правоту не боясь испортить отношения с окружающими, более того, им нравится вступать в конфликтные ситуации. Для таких подростков свойственно искать поводы для споров и ссор. Они любят критиковать, стремятся навязать свое мнение.

Результаты исследования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев) показывают, что агрессивность и конфликтность вызываются различными сопутствующими факторами в той или иной сложившейся ситуации, преимущественно бескомпромиссностью (у 14 подростков), напористостью (у 12 подростков), вспыльчивостью (у 4 подростков).

Исследование по методике «Стиль поведения в конфликте» К. Томаса позволило выявить типы поведения у испытуемых: соперничество – у 14,29% подростков, сотрудничество – у 32,14%, компромисс – у 10,71%, избегание – у 25,00%, приспособление – у 17,86%.

Тестирование по методике «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации» позволило сделать вывод, что зачастую тип поведения в конфликтной ситуации у 14 подростков «Жесткий», такие дети

отстаивают свою точку зрения и стоят на своем, стремясь выиграть любой ценой в споре.

В связи с вышесказанным в учебно-воспитательном процессе в МАОУ СОШ №130 г. Челябинска особое внимание при работе с подростками должно уделяться предотвращению, профилактике и урегулированию конфликтов.

2.2. Содержание программы тренинга по формированию навыков конструктивного разрешения конфликта у подростков и оценка ее эффективности

Проблема преодоления конфликтности у подростков в настоящее время имеет еще очень большое поле для изучения. Современная жизнь в силу экономической нестабильности, кризиса ряда социальных институтов, повышения тревоги и неуверенности в будущем характеризуется усиленной конфликтной заряженностью.

На основе результатов диагностики была разработана программа тренинга «Пути выхода из конфликта», основанная на работах Г.Е. Григорьевой [15], Е.В. Емельяновой [23], К.С. Лисецкого [37], Е.А. Петровой [48].

Цель тренинга – формирование навыков конструктивного разрешения конфликтов.

Задачи тренинга:

1. Рассказать о конфликте, его динамике и формах протекания;
2. Ознакомить со способами решения конфликтных ситуаций;
3. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностноэмоциональной сфере);

4. Развитие способности адекватного реагирования на конфликтные различные ситуации, развитие умения предупреждать конфликты.
5. Отработка навыков "я–высказываний", способствующих разрешению конфликтных ситуаций.
6. Обучение выбору эффективных стратегий разрешения межличностных конфликтов, позволяющих не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения людей.

Ожидаемые результаты:

- расширить представления о видах и динамике конфликтов;
- расширить регуляцию адаптивных реакций на конфликтные ситуации;
- освоить техники «Я- высказываний»;
- освоить стиль сотрудничества как один из основных элементов в профилактике разрешения конфликтов;
- выявить факторы эффективного общения, способствующие достижению взаимопонимания;
- сплочение коллектива учащихся, развитие у них умений и навыков положительного взаимодействия.

Категория участников: подростки 11-15 лет.

Количество участников: 12-24 человека.

Условия проведения: аудиторная комната (кабинет).

Необходимые материалы: листы А4, А3, фломастеры, карандаши, старый свитер с именем «Мишка с шишкой», пара больших сапог (или ботинок), пара больших рабочих рукавиц, пара больших бутафорских ушей, красный нос, надутый наполовину резиновый мяч.

Успех тренинга в большой степени определяется соблюдением специфических принципов работы группы (таблица 5).

Таблица 5

Принципы работы группы

Принцип	Характеристика
Принцип активности участников	Члены группы постоянно вовлекаются в различные действия – игры, дискуссии, упражнения, а также целенаправленно наблюдают и анализируют действия других участников
Принцип исследовательской позиции участников	Участники сами решают коммуникативные проблемы, а тренер лишь побуждает их к поиску ответов на возникающие вопросы
Принцип объективации поведения	Поведение участников группы переводится с импульсивного уровня на объективированный; при этом средством объективации является обратная связь, которая подается с помощью видеотехники, а также других участников группы, сообщающих свое отношение к происходящему
Принцип партнерского общения	Взаимодействие в группе строится с учетом интересов всех участников, признания ценности личности каждого из них, равенства их позиций, а также соучастия, сопереживания, принятия друг друга (не позволяется наносить удары «ниже пояса», загонять человека «в угол» и т. п.)
Принцип «здесь и теперь»	Члены группы фокусируют свое внимание на сиюминутных действиях и переживаниях и не апеллируют к прошлому опыту
Принцип конфиденциальности	«Психологическая закрытость» группы уменьшает риск психических травм участников

Разработанный тренинг включает в себя 10 взаимосвязанных занятий по 2-3 часа (общая продолжительность 25-30 часов), показанных в таблице 6.

Таблица 6

Краткое содержание занятий тренинга

Занятие	Цель	Упражнения
1. Что такое конфликт. Причины возникновения	Знакомство. Понимание природы конфликта	«Круг знакомства», «Презентация», «Ассоциация со встречами», «Прогноз погоды», «Что такое конфликт», работа в группах, обсуждение, работа в микрогруппах, «Молва», «Подарок»

2. Навыки общения	Изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии	«Печатная машинка», «Карлики и великаны», игра «Воздушный шар», «Да-Нет», «Коллаж», невербальное общение «Передай другому», «Аплодисменты по кругу»
3. Навыки общения	Развитие навыков общения как одного из элементов в профилактике конфликтов	«Сигнал», «Посылка», «Кто как поведет?», «Варианты общения», ролевая игра «На приеме у психолога», «Понимание», «Рукопожатие»

Продолжение Таблицы 6

4. Навыки общения	Развитие навыков общения как одного из элементов в профилактике конфликтов, позитивное утверждение личности	«Меняющаяся комната», «Ревущий мотор», «Шалаш», «Кто я?», «Мишка с шишкой», «Похвали себя», «Комплимент», «Дружественные ладошки»
5. Отношения к конфликтам	Развитие способности адекватного реагирования на конфликтные различные ситуации	«Трамвайчик», синквейн, «Алфавит эмоций», «Плюсы и минусы конфликта», «Я в конфликте», «Смена акцентов», тест «30 пословиц», «Достойный ответ», «Нас с тобой объединяет», «Спасибо за приятное занятие»
6. Отработка навыков «Явысказывания»	Отработка навыков «Явысказываний», способствующих разрешению конфликтных ситуаций.	«Кальмар», «Передай мяч», «Тывысказывание», «Я-высказывание», «Саботажники», «Дождь идёт»
7. Управление конфликтом	Ознакомление со способами управления конфликтами; формирование умений эффективного поведения в конфликтных ситуациях	«Привет себе любимому», «Просьба», «Нахал», «Польза от ошибок», «Репетиция поведения», «Техника вежливого отказа», «Внутренний голос», «Проталкивание в автобусе», «Я – идеал», «Мои сильные стороны»
8. Стратегия разрешения межличностного конфликта	Научить выбирать эффективные стратегии разрешения межличностного конфликта	«Извержение вулкана», «Босс сказал», «Пройти через швейцара», «Незаконченные предложения», «Власть и Сила духа», «Остров», «Моя ситуация», «Проблема», «Услышь другого», «Закончи предложение»

9. Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение»	Изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии	Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение»
10. Собираание чемодана	Подвести итог, вывести из тренинга	«Дерево терминов», «Групповой коллаж», «Чемодан», «Букет»

Подробное содержание данных занятий представлено в приложении 6.

Каждое занятие состоит из трех структурных разделов:

1. Включение в занятие, предусматривающее решение следующих задач:

- оценка уровня усвоения материала предыдущего занятия (получение обратной связи) в форме опроса (что больше всего запомнилось или понравилось на прошлом занятии) или проверки задания;

- актуализация темы текущего занятия и выявления ожиданий;

- создание доброжелательной и продуктивной атмосферы;

- поддержание демократической дисциплины в форме принятия, уточнения или повторения правил группы.

2. Основная часть, включающая несколько тематических заданий в сочетании с упражнениями, играми. В основной части занятия предусмотрены теоретический и практический блоки. Однако это разделение является весьма условным, т. к. знания (как умения и навыки) на занятии пополняются в процессе выполнения практических заданий.

3. Заключительная часть, которая включает:

- подведение итогов;

- получение обратной связи по тематике текущего занятия;

- релаксацию и процедуры завершения занятия.

По результатам проведения разработанных занятий был реализован контрольный этап исследования с применением диагностических материалов, использованных на констатирующем этапе, с целью установления в процессе исследования изменений, произошедших в овладении подростками навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтного взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

Результаты повторного исследования по методике «Самооценка конфликтности» показаны на рисунке 12.

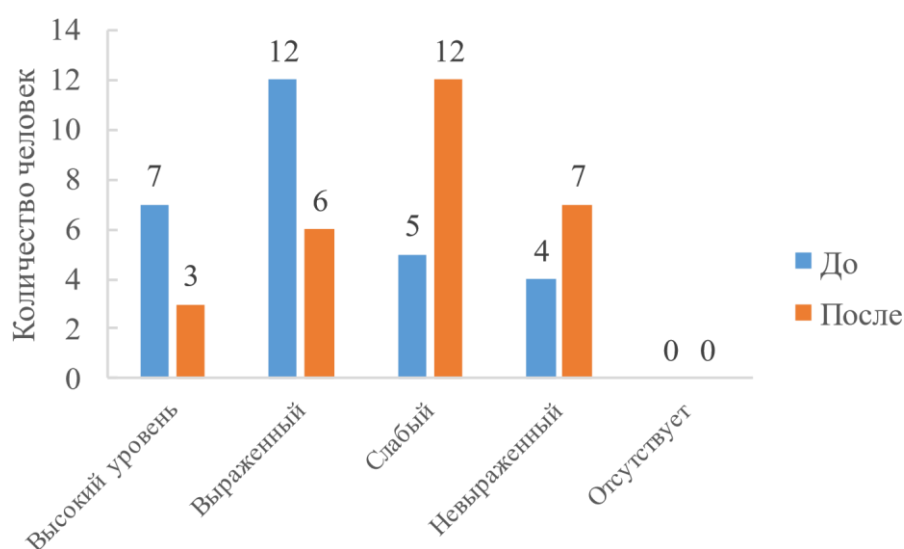


Рис. 12. Сравнительный анализ уровня конфликтности обучающихся 8 «Б» класса по методике «Самооценка конфликтности»

Высокий уровень конфликтности выявлен лишь у 10,71% учащихся, первоначальная цифра составляла 25,00% от количества опрошенных. У 21,43% учащихся против 42,86% исходных данных наблюдается выраженный уровень конфликтности. Наибольший процент исследуемых 42,86% имеет слабый уровень выраженности конфликтов, но в начале исследования лишь 17,86% учащихся занимали эту нишу. Кроме того, у 25,00% учащихся выявлен невыраженный уровень конфликтности,

изначальная цифра составляла 14,29%. Также не было выявлено испытуемых, у кого бы конфликтность как качество отсутствовало совсем.

Соотнесение результатов повторного исследования с данными констатирующего эксперимента позволило определить динамику уровня конфликтности, отмечаются следующие положительные сдвиги: заметно снизилось число учащихся с высоким и выраженным уровнями конфликтности, возросло количество подростков со слабым и невыраженным уровнями конфликтности

Результаты повторного исследования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» (по Е.П. Ильину и П.А. Ковалеву) представлены на рисунке 13.

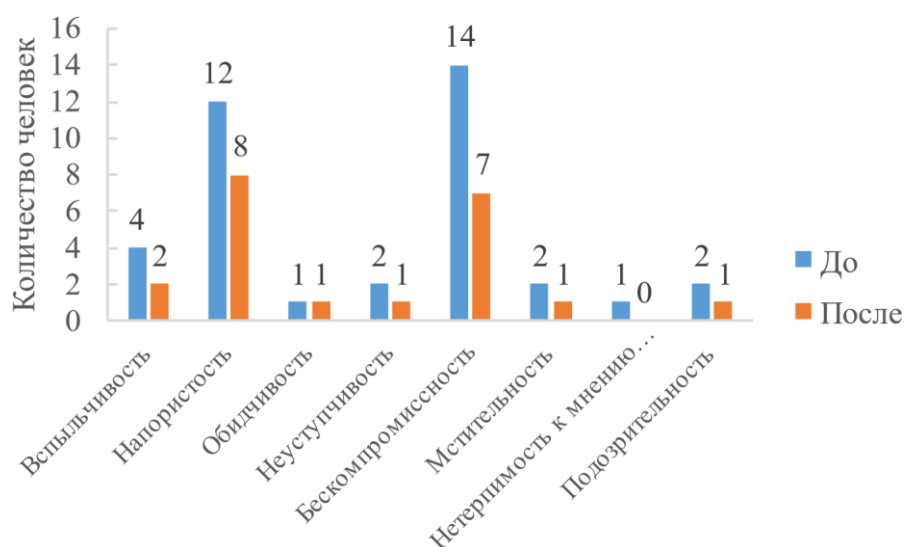


Рис. 13. Сравнительный анализ результатов исследования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» (по Е.П. Ильину и П.А. Ковалеву)

Из рисунка 13 видно снижение числа подростков, для которых характерны черты такие как: бескомпромиссность 14 против 7, напористость 12 к 8, вспыльчивость также понизилась с 4 до 2. О чем можно

с уверенностью сказать, что дети будут выбирать другие манеры поведения в конфликте.

Результаты повторного исследования по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» (адаптация Н.В. Гришиной) отражены на рисунке 14. Такой тип поведения как соперничество выявлен доминирующим у 7,14% учащихся, первоначальная цифра составляла 14,29% от числа опрошенных детей. Сотрудничество стало приемлемым для 50,00% подростков, хотя первый опрос показал всего 32,14%. Компромисс стали предпочитать 25,00% учащихся, а не у 10,71%.

Избегание как стиль поведения в конфликтной ситуации стал присущ лишь 10,71% учащимся, а поначалу такой стиль поведения выбирали 25,00% детей. Приспособление подтвердился у 7,14% из 17,86% подростков. Отмечаются положительные сдвиги: снизилось количество учащихся с неэффективными стилями поведения в конфликте, соответственно повысилось число подростков, выбирающих более эффективные стили поведения в конфликте.

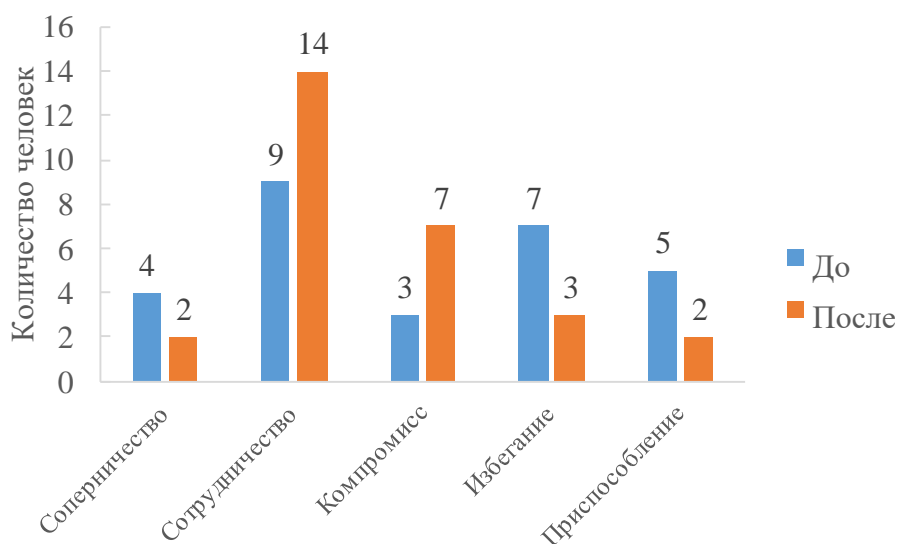


Рис. 14. Сравнительный анализ результатов исследования по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»

Результаты повторного исследования по методике «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации» показаны на рисунке 15.

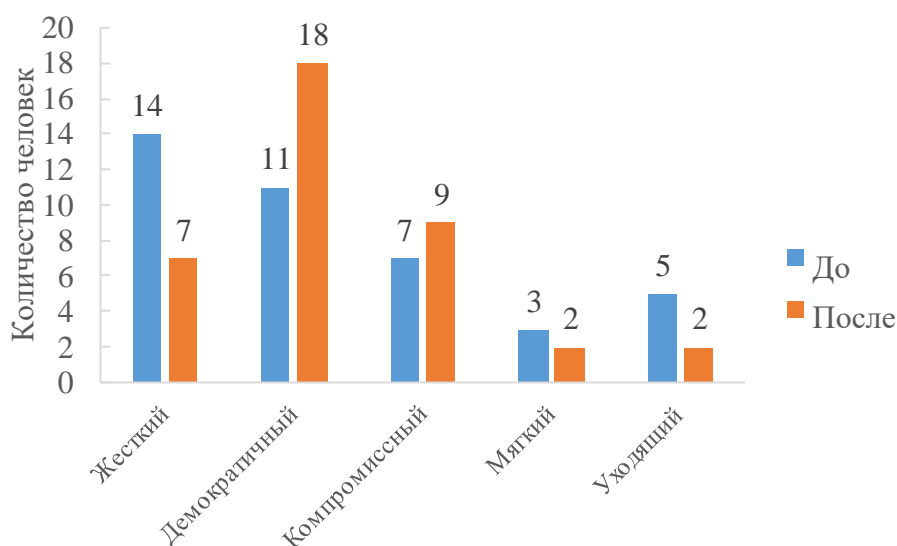


Рис. 15. Результаты тестирования «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации»

Из рисунка 15 видно, что жесткий тип решения конфликтов и споров оказался ведущим лишь у 7 учащихся, в отличие от первоначальных 14. Демократичный стиль теперь присущ 18 подросткам, а не 11 опрошенным детям. Компромиссный стиль как ведущий выявлен сейчас у 9 человек, хотя до этого лишь 7 человек выбрали такой стиль поведения. Мягкий стиль оказался приоритетным у 2 учащихся, до тренинга 3 подросткам. Уходящий стиль преобладающим определился у 2 подростков, от изначальных 5.

Таким образом, была разработана программа тренинга направленная на детей подросткового возраста, целью являлось формирование навыков конструктивного разрешения конфликтов. Тренинг позволил учащимся 8 «Б» класса узнать о структуре, динамике конфликта и стилей поведения в нем. Участники определили свои доминирующие стили поведения и смогли и откорректировать с помощью упражнений, ролевых игр и техник снятия

эмоционального напряжения, отработали техники «Явысказывание», эффективного общения и принятия группового решения.

Оценка программы эффективности тренинга подтверждается изменившимися результатами повторного тестирования подростков. «Самооценка конфликтности» показала один из наиболее высоких результатов изменения в положительную сторону. Высокий уровень конфликтности выявлен лишь у 10,71% учащихся, хотя первоначальная цифра составляла 25,00% от количества опрошенных. У 21,43% учащихся против 42,86% исходных данных наблюдается выраженный уровень конфликтности. Наибольший процент исследуемых 42,86% имеет слабый уровень выраженности конфликтов, но в начале исследования лишь 17,86% учащихся занимали эту позицию. Кроме того, у 25,00% учащихся выявлен невыраженный уровень конфликтности, изначальная цифра составляла 14,29.

«Стиль поведения в конфликте» К. Томаса отметил, что подростки стали выбирать наиболее эффективную стратегию сотрудничество 50,00% учащихся, компромисс стал приемлем для 25,00% от первоначальных 10,71% опрошенных. А приспособление и соперничество, как одни из неэффективных стилей поведения занимают лишь 7,14% выбираемых у подростков, избегание составило 10,71% против изначальных 25,00%.

Выводы по второй главе

В рамках практической части было проведено исследование конфликтов среди подростков, затронувшее 28 учащихся 8 «Б» класса МАОУ СОШ №130 г. Челябинска. По результатам анкетирования можно отметить, что межличностные конфликты среди учащихся 8 «Б» класса возникают в 46,43% довольно часто, иногда возникают у 32,14% опрошенных, редко у 14,29% и постоянно у 7,14% учащихся участвующих в исследовании. Конфликты в подростковом возрасте отличаются не большой продолжительностью, что отметили 50,00% подростков, быстро заканчиваются конфликты у 46,43 % детей. При этом подростки отрицают свою причастность к их возникновению 64,29% говорят, что конфликт начинает оппонент. 28,37% отмечают основными их причинами несправедливые поступки и оскорбления, 25,00% видят причину в грубом отношении и оскорблениях, 21,43% отмечают несовпадение точек зрения, 17,86% говорят о стремлении оппонента занять лидирующее положение в группе и лишь 7,14% называют другие причины возникновения конфликтов. В конфликтах подростки часто ведут себя активно, стремясь унизить и оскорбить оппонента(39,29%) в том числе не исключают физическое насилие(10,71%) для решения спора, а если не достигают желаемого результата, перестают общаться с оппонентом(32,14%) и настраивают компанию против(14,29%).

Результаты, полученные в ходе исследования по методике «Самооценка конфликтности», позволили выявить высокий и выраженный уровень конфликтности у 67,86% учащихся.

Исследование по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» показывает, что агрессивность и конфликтность вызываются различными сопутствующими факторами в той или иной сложившейся ситуации, преимущественно бескомпромиссностью (у 14

подростков), напористостью (у 12 подростков), вспыльчивостью (у 4 подростков).

С помощью опросника К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» выявлены типы поведения у испытуемых: соперничество – у 14,29% подростков, сотрудничество – у 32,14%, компромисс – у 10,71%, избегание – у 25,00%, приспособление – у 17,86%.

Проведенное тестирование по методике «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации» показало, что зачастую тип поведения в конфликтной ситуации у подростков «Жесткий» 14 опрошенных подростков. Они идут до конца, чтобы одержать и используют любые методы для этого. И лишь 11 детей выбирают «Демократический» стиль, что предполагает договоренность и конструктивного разрешения конфликтов.

Была разработана программа тренинга направленная на детей подросткового возраста, целью являлось формирование навыков конструктивного разрешения конфликтов. Тренинг позволил учащимся 8 «Б» класса узнать о структуре, динамике конфликта и стилей поведения в нем. Участники определили свои доминирующие стили поведения и смогли и откорректировать с помощью упражнений, ролевых игр и техник снятия эмоционального напряжения, отработали техники «Явысказывание», эффективного общения и принятия группового решения.

Оценка программы эффективности тренинга подтверждается изменившимися результатами повторного тестирования подростков. «Самооценка конфликтности» показала один из наиболее высоких результатов изменения в положительную сторону. Высокий уровень конфликтности выявлен лишь у 10,71% учащихся, хотя первоначальная цифра составляла 25,00% от количества опрошенных. У 21,43% учащихся против 42,86% исходных данных наблюдается выраженный уровень конфликтности. Наибольший процент исследуемых 42,86% имеет слабый

уровень выраженности конфликтов, но в начале исследования лишь 17,86% учащихся занимали эту позицию. Кроме того, у 25,00% учащихся выявлен невыраженный уровень конфликтности, изначальная цифра составляла 14,29.

«Стиль поведения в конфликте» К. Томаса отметил, что подростки стали выбирать наиболее эффективную стратегию сотрудничество 50,00% учащихся, компромисс стал приемлем для 25,00% от первоначальных 10,71% опрошенных. А приспособление и соперничество, как одни из неэффективных стилей поведения занимают лишь 7,14% выбираемых у подростков, избегание составило 10,71% от изначальных 25,00%.

Заключение

Проведенное исследование посвящено актуальной проблеме формирования навыков разрешения конфликтов в подростковом возрасте.

Конфликт – это наиболее острый способ решения значимых противоречий, которые возникают в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями. Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами.

В конфликте выделяют его структуру (взаимосвязи между элементами конфликта) и элементы (субъекты конфликта, их личностные характеристики, цели и мотивы, сторонники, причина конфликта).

Конфликт состоит из противоположно направленных действий его участников. Этими действиями реализуются скрытые от внешнего восприятия процессы в мыслительной, эмоциональной и волевой сферах оппонентов.

Причины межличностных конфликтов делят на объективные (ресурсно-материальные факторы, социальные отношения, восприятие личностью сложившейся ситуации и др.) и субъективные (поведенческие факторы, существующие между взаимодействующими индивидами различия в представлениях о ценностях, личностные особенности взаимодействующих индивидов). Чаще всего межличностные конфликты порождаются объективными причинами, которые даже не осознаются конфликтующими сторонами и их окружением. Однако, преломляясь через личностные характеристики участников, эти причины нередко воспринимаются как исключительно субъективные.

В подростковом возрасте проблема конфликтов стоит остро. Повышенная конфликтность во многом определяется особенностями и

значением подросткового возраста в развитии личности. Все физиологические особенности подросткового возраста тесно взаимосвязаны с развитием психики. Появление психических новообразований сопряжено со сложностями перехода из состояния детства во взрослую жизнь. Подростковый возраст характеризуется повышенной возбудимостью, неустойчивостью эмоций и поведения, подростки плохо контролируют себя, эмоциональны и нестабильны. В этом возрасте ломаются и перестраиваются прежние отношения подростка к самому себе, к окружающим и окружающему миру в целом. Протекание этого периода имеет различные варианты и зависит также от внешне средовых условий.

Социально-психологический тренинг позволяет выработать навыки бесконфликтного поведения у подростков, получить им опыт предупреждения конфликтов, усвоить теоретическую и практическую базу управления конфликтом, усовершенствовать навыки предотвращения конфликтов, адекватного восприятия конфликтных ситуаций для конструктивного их решения.

В рамках практической части было проведено исследование конфликтов среди подростков, затронувшее 28 учащихся 8 «Б» класса МАОУ СОШ №130 г. Челябинска, в результате которого выявлено следующее:

– межличностные конфликты среди учащихся 8 «Б» класса возникают довольно часто, но отличаются не большой продолжительностью, при этом подростки часто отрицают свою причастность к их возникновению, отмечают основными их причинами несправедливые поступки и оскорбления. В конфликтах подростки часто ведут себя активно, стремясь унижить и оскорбить оппонента;

– высокий и выраженный уровень конфликтности присущ

большинству учащихся. Это свидетельствует о том, что больше половины испытуемых готовы отстаивать свою позицию, свою правоту не боясь испортить отношения с окружающими, более того, им нравится вступать в конфликтные ситуации. Для таких подростков свойственно искать поводы для споров и ссор. Они любят критиковать, стремятся навязать свое мнение;

– агрессивность и конфликтность вызываются различными сопутствующими факторами в той или иной сложившейся ситуации, преимущественно бескомпромиссностью, напористостью, вспыльчивостью (у 4 подростков;

– учащимся присущи в большей степени сотрудничество и избегание как стили поведения в конфликте, в меньшей степени – соперничество, приспособление;

– зачастую тип поведения в конфликтной ситуации у подростков зависит от предмета спора, от того, с кем произошел конфликт.

В работе была разработана программа тренинга, направленная на получения детьми информации о конфликте, его динамике и формах протекания, также ознакомить со способами решения конфликтных ситуаций. Помощь участникам корректировки своего поведения в сторону снижения конфликтности с помощью ряда упражнений и ролевых игр, развитие у детей способности адекватного реагирования на конфликтные ситуации и умения предупреждать конфликты. Отработка навыков таких, как: «я-высказывания», эффективного общения и слушанья. Также тренинг был направлен на обучение детей выбору эффективных стратегий разрешения межличностных конфликтов, позволяющих не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения с людьми.

Результаты констатирующего обследования показали положительные сдвиги: «Самооценка конфликтности» показала один из наиболее высоких

результатов изменения в положительную сторону. Высокий уровень конфликтности выявлен лишь у 10,71% учащихся, хотя первоначальная цифра составляла 25,00% от количества опрошенных. У 21,43% учащихся против 42,86% исходных данных наблюдается выраженный уровень конфликтности. Наибольший процент исследуемых 42,86% имеет слабый уровень выраженности конфликтов, но в начале исследования лишь 17,86% учащихся занимали эту позицию. Кроме того, у 25,00% учащихся выявлен невыраженный уровень конфликтности, изначальная цифра составляла 14,29.

«Стиль поведения в конфликте» К. Томаса отметил, что подростки стали выбирать наиболее эффективную стратегию сотрудничество 50,00% учащихся, компромисс стал приемлем для 25,00% от первоначальных 10,71% опрошенных. А приспособление и соперничество, как одни из неэффективных стилей поведения занимают лишь 7,14% выбираемых у подростков, избегание составило 10,71% от изначальных 25,00%.

Полученные результаты теоретического и практического исследования позволяют считать, что поставленные в работе цель и задачи решены.

Библиографический список

1. Аджиева, Е.М. 50 сценариев классных часов / Е.М. Аджиева, Л.А. Байкова, Л.К. Гребенкина и др. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 159 с.
2. Александров, А.А. Конфликт как социальное явление / А.А. Александров // Известия Российского гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2009. – №113. – С. 246-249.
3. Андреева, Т.В. Семейная психология / Т.В. Андреева. – СПб.: Речь, 2004. – 244 с.
4. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2017. – 547 с.
5. Байярд, Р.Т. Ваш беспокойный подросток / Р.Т. Байярд; пер. с англ. А.Б. Орлова. – М.: Академический проект, 2008. – 207 с.
6. Березин, С.В. Личностно-развивающий потенциал подростковых конфликтов / С.В. Березин, К.С. Лисецкий // Вестник СамГУ. – 1996. – №1. – С. 39-44.
7. Богданов, Е.Н. Психология личности в конфликте / Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2014. – 316 с.
8. Божович, Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте / Л.И. Божович. – СПб.: Питер, 2008. – 400 с.
9. Бородин, И.И. К вопросу о типологии (классификации) социальных конфликтов / И.И. Бородин // Социальный конфликт. – 2000. – №3 (27). – С. 38-41.

10. Бочарова, Е.Е. Психодиагностика межличностных отношений: практикум / Е.Е. Бочарова. – Саратов, 2015. – 60 с.
11. Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьёвой. – М.: Смысл, 1996. – 372 с.
12. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология / И.Е. Ворожейкин. – М., ИНФРА, 2015. – 384 с.
13. Воспитанник, И.В. Психологические детерминанты межличностного конфликта у девочек-подростков: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / И.В. Воспитанник. – Иркутск, 2006. – 19 с.
14. Выготский, Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. Т. 4. – М.: Педагогика, 1982. – 242 с.
15. Григорьева, Г.Е. Предупреждение и разрешение конфликтов в подростковом коллективе средней общеобразовательной школы: дис. ... канд. педагог. наук / Г.Е. Григорьева. – Пермь, 2003. – 199 с.
16. Гришина, Н.В. Психология конфликта. Хрестоматия / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
17. Гришина, Н.В. Психология межличностного конфликта: дис. ... докт. психол. наук / Н.В. Гришина. – СПб, 1995. – 361 с.
18. Громова, О.Н. Конфликтология / О.Н. Громова. – М.: ЭКМОС, 2017. – 320 с.
19. Джонсон, Д.У. Тренинг общения и развития / Д.У. Джонсон; пер с англ. – М.: Прогресс, 2011. – 248 с.
20. Дмитриев, А.В. Конфликтология / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарика, 2017. – 320 с.
21. Древнеримская философия: От Эпиктета до Марка Аврелия / Сост. В. Шкода; пер. с лат., древнегреч. – М.: АСТ; ФОЛИО, 1999. – 832 с.
22. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С.М.

Емельянов. – СПб.: 2009. – 384 с.

23. Емельянова, Е.В. Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге / Е.В. Емельянова. – М.: Генезис, 2015. – 372 с.

24. Жаринов, Н.М. Теоретико-методические основы психологического тренинга / Н.М. Жаринов, Е.Н. Жаринова. – СПб.: Центр стратегических исследований, 2017. – 119 с.

25. Зимняя, И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – М: Логос. 2004. – 384 с.

26. Исаев, Д.Н. Психологическая медицина детского возраста / Д.Н. Исаев. – СПб.: Изд-во Специальная литература, 2007. – 463 с.

27. Ковалев, Г.А. О возможностях «активной» коррекции межличностных отношений. Семья и формирование личности / Г.А. Ковалев. – М., 2013. – 319 с.

28. Козер, Л. Функции социального конфликта / Л. Козер; пер. с англ. О.А. Назаровой. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. – 208 с.

29. Козырев, Г.И. Основы конфликтологии / Г.И. Козырев. – М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2018. – 320 с.

30. Конфликтология / Н.И. Леонов. – М., 2016. – 232 с.

31. Конфликтология: Хрестоматия / Сост.: Н.И. Леонов. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002. – 477 с.

32. Котов, Л.Н. Основы социально-психологического тренинга / Л.Н. Котов, Н.В. Каргин. – М.: Российский ун-т дружбы народов, 2015. – 55 с.

33. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг; пер. с англ. Е. Мальчиной; под ред. А.А. Алексева. – СПб.: Питер, 2007. – 940 с.

34. Краковский, А.П. О Подростках / А.П. Краковский. – М.: Педагогика, 2009. – 384 с.
35. Куклина, Л.В. Организационные и методические основы социально-психологического тренинга / Л.В. Куклина, С.Я. Куклин. – М.: НОУ ВО МосТех, 2017. – 110 с.
36. Ликсон, Ч. Конфликт. Семь шагов к миру / Ч. Ликсон. – СПб.: Питер, 1997. – 358 с.
37. Лисецкий, К.С. Психология межличностного конфликта в старшем школьном возрасте / К.С. Лисецкий. – Самара, 1996. – 269 с.
38. Лозовцева, В.Н. Конфликты, развивающиеся в условиях деформированных взаимоотношений подростка с одноклассниками / В.Н. Лозовцева // Конфликты в школьном возрасте: пути их преодоления и предупреждения / Под ред. Е.А. Шумилина. – М., 1986. – С. 26-39.
39. Макарова, Е.А. Учет психических особенностей подросткового возраста при формировании межкультурной и межэтнической толерантности / Е.А. Макарова, А.В. Нетрибина // Развитие личности в образовательных системах. – Ростов н/Дону, 2013. – С. 163-168.
40. Маклакова, А.М. Психология и педагогика. Военная психология / М.А. Маклакова. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
41. Макшанов, С.И. Психология тренинга в профессиональной деятельности: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.03 / С.И. Макшанов. – СПб., 1998. – 322 с.
42. Мерлин, В.С. Психологические конфликты / В.С. Мерлин // Проблемы экспериментальной психологии личности. – Пермь, 1990. – 197 с.
43. Мудрик, А.В. Общение как фактор воспитания школьников / А.В. Мудрик. – М.: Просвещение, 2008. – 121 с.

44. Нетребина, А.В. Учет психологических особенностей идентификации индивида в подростковом возрасте / А.В. Нетребина // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2013. – №2. – С. 78-86.
45. Обозов, Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. – СПб., 2010. – 172 с.
46. Обозов, Н.Н. Психология конфликта / Н.Н. Обозов. – СПб, 2016. – 151 с.
47. Основы социально-психологического тренинга / Авт.-сост. М.А. Василенко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 125 с.
48. Петрова, Е.А. Психологические основы тренинговой работы / Е.А. Петрова. – Великий Новгород: Новгородский гос. ун-т, 2014. – 59 с.
49. Петровская, Л.А. О понятийной схеме социальнопсихологического конфликта / Л.А. Петровская. – М., 1977. – 143 с.
50. Поливанова, К.Н. Психологическое содержание подросткового возраста / К.Н. Поливанова // Вопросы психологии. – 1996. – №1. – С. 20-33.
51. Попова, С.В. Особенности межличностных отношений у подростков / С.В. Попова, Ф.Б. Балкизова // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – 2015. – №19. – С. 61-65.
52. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Под ред. Д.Я. Райгородского. – М., 2017. – 725 с.
53. Психология подростка. Хрестоматия / Сост. Ю.И. Фролов. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 526 с.
54. Райгородский, Д.Я. Подросток и семья / Д.Я. Райгородский. – Самара: Изд-во БАХРАХ-М, 2002. – 752 с.

55. Райс, Ф. Психология подросткового и юношеского возраста / Ф. Райс. – СПб.: Питер, 2000. – 624 с.
56. Рогова, Е.Е. Особенности межличностных конфликтов в подростковом возрасте / Е.Е. Рогова, Р.В. Дараган // Science Time. – 2015. – №12. – с. 647-653.
57. Тарабаева, В.Б. Психологические причины конфликтов подростков с родителями: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / В.Б. Тарабаева. – М., 1996. – 21 с.
58. Учителям и родителям о психологии подростка / Под ред. Г. Аракелова. – М.: Высшая школа, 1990. – 124 с.
59. Фатыхова, Р.М. Социально-психологический (адаптационный) тренинг / Р.М. Фатыхова, Т.П. Иванченко. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2016. – 235 с.
60. Харинова, И.В. Особенности отношений межличностной значимости подростка с его ближайшим окружением: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / И.В. Харинова. – М., 2006. – 24 с.
61. Шешукова, Н.Н. Особенности межличностных отношений со сверстниками у младших подростков с проблемами развития / Н.Н. Шешукова // Возрастная и педагогическая психология. – 2008. – С. 168-172.
62. Эльконин, Д.Б. Детская психология / Д.Б. Эльконина; ред.-сост. Б.Д. Эльконин. – М.: Академия, 2011. – 383 с.

Приложения

Приложение 1

Анкета для изучения особенностей межличностных конфликтов подростков

1. Часто у тебя возникают конфликты со сверстниками?
 - а) почти всегда;
 - б) довольно часто;
 - в) иногда;
 - г) редко.
2. Кто является инициатором данных конфликтов?
 - а) я;
 - б) оппонент.
3. Что является причиной данных конфликтов?
 - а) грубое отношение, оскорбление;
 - б) стремление занять лидирующее отношение в группе, быть авторитетом среди сверстников;
 - в) несправедливый поступок, обман;
 - г) несовпадение точек зрения на что-либо;
 - д) другое _____.
4. Долго ли длятся твои конфликты со сверстниками?
 - а) довольно долго;
 - б) нечто среднее;
 - в) быстро заканчиваются.
5. Кто чаще идет на примирение в конфликтах?
 - а) я;
 - б) другой;
 - в) оба.
6. Каково твое поведение в конфликте?
 - а) перестаю общаться;
 - б) грублю, обзываюсь;
 - в) физически доказываю свою правоту;
 - г) стараюсь настроить против своего оппонента других сверстников;
 - д) стремлюсь к переговорам.

Приложение 2

Методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова

Инструкция:

Данный тест содержит шкалу, которая будет использована для самооценки по 10 парам утверждений. Вам необходимо оценить каждое утверждение из левой и правой колонки. При этом обведите в кружочек ту цифру, на сколько баллов в вас проявлено то или иное свойство.

Оценка производится по 7 – бальной шкале. 7 баллов означает, что оцениваемое свойство проявляется всегда, 1 – не проявляется вовсе.

Свойство	Баллы							Свойство
Рветесь в спор	7	6	5	4	3	2	1	Уклоняетесь от спора
Свои выводы сопровождаете тоном, не терпящим возражений	7	6	5	4	3	2	1	Свои выводы сопровождаете извиняющимся тоном
Считаете, что добьетесь своего, если будете яростно возражать	7	6	5	4	3	2	1	Считаете, что если будете возражать, то не добьетесь своего
Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов	7	6	5	4	3	2	1	Сожалеете, если видите, что другие не принимают доводов
Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента	7	6	5	4	3	2	1	Рассуждаете о спорных проблемах в отсутствие оппонента
Не смущаетесь, если попадаете в напряженную обстановку	7	6	5	4	3	2	1	В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
Считаете, что в споре надо проявлять свой характер	7	6	5	4	3	2	1	Считаете, что в споре не нужно демонстрировать свои эмоции
Не уступаете в спорах	7	6	5	4	3	2	1	Уступаете в спорах
Считаете, что люди легко выходят из конфликта	7	6	5	4	3	2	1	Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя	7	6	5	4	3	2	1	Если взрываетесь, то вскоре ощущаете чувство вины

Обработка результатов:

Коэффициент = (Сумма баллов × 100%) / 70

Интерпретация результатов:

Коэффициент, %	Уровень конфликтности	Характеристика
86-100	Высокая	Человек сам ищет повод для споров.
76-85	Выраженная	Человек настойчиво отстаивает свое мнение, даже если это может испортить его отношения с окружающими.
56-75	Слабая	Человек умеет сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций, но при необходимости может отстаивать свои интересы.
31-55	Невыраженная	Человек тактичен, не любит конфликтов. Если ему приходится вступать в спор, всегда учитывает, как это может отразиться на взаимоотношениях с окружающими.
14-30	Отсутствует	Человек склонен избегать конфликтных ситуаций, отказываться от своих интересов, но избежать столкновений.

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанная
Е.П. Ильиным, П.А. Ковалевым

Тестовый материал:

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь перехватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что «нападение – лучшая защита», правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то изображает из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что утверждение (из мультфильма) «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедливо.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог бы ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, то я не обращаю на это внимания.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. При установлении контакта с человеком – умение понять, как надо вести себя, что и как говорить данному человеку, уметь раскрепостить его, создать у него положительный, конструктивный настрой на предстоящий разговор.
28. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
29. Я не люблю поддаваться в игре, даже с детьми.
30. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
31. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
32. Утверждение «Ум – хорошо, а два – лучше» справедливо.
33. Утверждение «Не обманешь – не проживешь» справедливо.
34. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
35. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
36. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, меня нет.

37. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
38. Я стараюсь избегать обострения отношений.
39. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
40. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
41. Я осуждаю недоверчивых людей.
42. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
43. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
44. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если эти шутки злые.
45. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себе ответственность за решение важного для всех вопроса.
46. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
47. Я верю, что на зло можно ответить добром, и действую в соответствии с этим.
48. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
49. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
50. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
51. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им «рта не даю открыть».
52. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
53. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
54. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
55. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
56. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, потому что отвечать за все ему.
57. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
58. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
59. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
60. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
61. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
62. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
63. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
64. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
65. Я подозреваю, что многие поддерживают знакомство со мной из корысти.
66. Я не умею сдерживаться, когда меня несправедливо упрекают.
67. При игре в шахматы или в настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
68. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
69. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре кажется правильной – моя или чужая.
70. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
71. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
72. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
73. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
74. Обычно меня трудно вывести из себя.
75. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.
76. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
77. Будь я продавцом на базаре, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
78. Пойти на компромисс – значит показать свою слабость.

79. Мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить другую, справедливо.

80. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.

81. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Карта опроса:

№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			4			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Интерпретация результатов:

Ответы «да» по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» по позициям 25, 33, 41, 57, 73 свидетельствуют о склонности к вспыльчивости.

Ответы «да» по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы «да» по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы «нет» по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы «да» по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы «да» по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «да» по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы «нет» по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы «да» по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости ко мнению других.

Ответы «да» по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам «наступательность, напористость», «неуступчивость» дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта. Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других», «мстительность», дает показатель негативной агрессивности субъекта. Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель конфликтности.

Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» (адаптированный

Н.В. Гришиной)

Инструкция: В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

Материал для карточек:

1.

А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.

3.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5.

А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.

6.

А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

7.

А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.

8.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9.

А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10.

А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

12.

- А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
 Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13.
 А. Я предлагаю среднюю позицию.
 Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14.
 А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
 Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15.
 А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
 Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16.
 А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
 Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17.
 А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
 Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18.
 А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
 Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19.
 А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
 Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20.
 А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
 Б. Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21.
 А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
 Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22.
 А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
 Б. Я отстаиваю свои желания.
23.
 А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
 Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24.
 А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
 Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25.
 А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.
 Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
- 26.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27.

А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.

Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.

29.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий

30.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Обработка результатов:

За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл.

Ключ:

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5					
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

Интерпретация результатов:

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов.

Соперничество: наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

Приспособление: означает, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Компромисс: компромисс как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок.

Уклонение (избегание): для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей

Сотрудничество: когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации»

Инструкция. Постарайтесь искренне ответить на вопрос: «Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации или споре?». Если вам свойственно то или иное поведение, поставьте соответствующее количество баллов после каждого номера ответа, характеризующего определенный стиль поведения.

Если вы подобным образом ведете себя часто – поставьте 3 балла, от случая к случаю – 2 балла, редко – 1 балл.

ВОПРОС: «Как вы обычно ведете себя в споре или конфликтной ситуации?»

ОТВЕТЫ:

- 1) Угрожаю или дерусь.
- 2) Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
- 3) Ищу компромиссы.
- 4) Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
- 5) Избегаю противника.
- 6) Желаю, во что бы то ни стало добиться своих целей.
- 7) Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем – категорически нет.
- 8) Иду на компромисс.
- 9) Сдаюсь.
- 10) Меняю тему...
- 11) Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.
- 12) Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
- 13) Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
- 14) Предлагаю мир.
- 15) Пытаюсь обратить все в шутку.

Бланк ответа:

	№ вопроса	баллы	№ вопроса	баллы	№ вопроса	баллы	Сумма
А	1		6		11		
Б	2		7		12		
В	3		8		13		
Г	4		9		14		
Д	5		10		15		

Обработка результатов и интерпретация:

Подсчитывается количество баллов по строчкам А, Б, В, Г, Д – соответственно. Каждая буква соответствует определенному типу поведения, проставьте количество баллов по каждой строке и определите свой ведущий тип поведения.

«А» – это «жесткий тип решения конфликтов и споров». Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало, вы стремитесь выиграть. Это тип человека, который всегда прав.

«Б» – это «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворили бы обе стороны.

«В» – это «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс.

«Г» – «мягкий» стиль. Своего противника вы уничтожаете добротой. С готовностью встаете на точку зрения противника, отказываетесь от своей.

«Д» – «уходящий» стиль. Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Приложение 6

Содержание тренинга для подростков «Пути выхода из конфликта»

Занятие 1. Что такое конфликт. Причины возникновения.

Цель: Знакомство. Понимание природы конфликта.

1. Включения в занятие.

– Как вы себя чувствуете?

– С каким настроением пришли на занятия?

«Круг знакомства», «Презентация»

Цель: знакомство группы участников тренинга, положительный настрой на работу.

Участники образуют два круга внутренний и наружный, становятся лицом друг к другу, ведущий предлагает участникам задавать любые интересные вопросы. По команде ведущего внутренний круг движется, переходя к следующему участнику.

Участники группы садятся в круг и начиная с ведущего представляют свой образ группе.

Ведущий предлагает: попробуйте в одной двух фразах помогая себе жестами и позой представить себя группе, каким человеком вы себя чувствуете и как бы вы хотели, чтобы группа вас воспринимала?

Ведущий первым себя презентует далее по кругу каждый участник осуществляет свое представление.

Обсуждение:

– Чье представление вам показалось наиболее ярким и запоминающимся?

– Какое представление для вас было самым оригинальным и неожиданным?

Ассоциация со встречей

Участникам предлагается высказать свои ассоциации с встречей. К примеру: «Если бы наша встреча была животным, то это была бы... собака».

Прогноз погоды

Инструкция. «Возьмите лист бумаги и карандаши и нарисуйте рисунок, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас «плохая погода» или «штормовое предупреждение», а может быть, для вас солнце уже светит во всю».

2. Основная часть.

«Что такое конфликт»

Участникам предлагается написать на небольших листах определения конфликта («Конфликт – это...»). После этого в импровизированную «корзину конфликтов» (коробка, мешок, шапка, сумка) складываются листки с ответами и перемешиваются. Ведущий подходит по очереди к каждому участнику, предлагая взять один из листков и прочитать написанное. Таким образом, можно выйти на определение конфликта.

Итог: конфликт – это противоречие, столкновение противоположных взглядов, интересов, точек зрения, форм поведения. Разногласие между людьми, чреватое для них серьезными последствиями, трудностями в установлении нормальных взаимоотношений.

Для уяснения сути конфликта важно выделить его основные признаки:

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

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

Работа в группах: обсуждение

Мама решила проверить школьный дневник дочери. Когда она взяла дневник в руки, из него выпал сложенный в несколько раз листок. Мама развернула листок и увидела, что это записка. За чтением записки ее застала дочь, вернувшаяся от подруги. Девочка вырвала записку из рук матери. Та накричала на дочь. Девочка хлопнула дверью и закрылась в комнате.

Ответьте на вопросы:

– Кто участвует в конфликте?

– Кто виноват в конфликте?

– Каковы позиции участников конфликта?

Работа в микрогруппах

Для формирования микрогрупп по 5-6 человек предлагается игровой вариант. Заранее заготавливаются цветные жетоны, (количество жетонов определяется количеством игроков, количество цветов жетонов – количеством микрогрупп). Участникам предоставляется возможность выбрать жетон любого цвета. Тем самым в соответствии с выбранным жетоном формируются микрогруппы участников с жетонами одинакового цвета. Например, микрогруппа участников с красными жетонами, микрогруппа участников с желтыми жетонами и т. д.

Задача участников на этом этапе: определите в своих микрогруппах причины возникновения конфликтов.

После работы в микрогруппах участники объединяются для обсуждения наработок. Высказанные мысли с некоторой редакцией записываются на лист ватмана.

Итог:

– Итак, что приводит к конфликту? – Неумение общаться, неумение сотрудничать и отсутствие позитивного утверждения личности другого. Это как айсберг, малая, видимая часть которого – конфликт – над водой, а три составляющие – под водой.

Таким образом, просматриваются пути урегулирования конфликта – это умение общаться, сотрудничать и уважать, позитивно утверждать личность другого. Эта идея также представлена в виде айсберга.

Молва

Активными игроками в этой игре являются 6 участников. Остальные – наблюдатели, эксперты. Четыре участника на некоторое время выходят из помещения. В это время первый участник, который остался, должен прочитать второму игроку предложенный ведущим небольшой рассказ или сюжет. Задача второго игрока – внимательно слушать, чтобы потом передать полученную информацию третьему участнику, который должен будет войти в комнату по сигналу. Третий игрок, прослушав рассказ второго игрока, должен пересказать его четвертому и т. д.

После выполнения этого задания участниками ведущий перечитывает рассказ уже для всех участников игры. Каждый игрок может сравнить свой вариант пересказа с оригиналом. Как правило, в процессе пересказа происходит искажение первоначальной информации. Этот факт желательно обсудить со всеми участниками семинара.

Возможная история для игры «Слухи»:

«Я ходил по крытому кооперативному рынку, когда увидел милицейские машины, останавливающиеся у всех дверей. Рядом со мной были два человека, которые мне показались подозрительными; один выглядел очень взволнованным, а другой испуганным. Первый схватил меня за руку и толкнул внутрь торгового зала. «Притворись, что ты мой ребенок», – прошептал он. Я услышал, как милиционер крикнул: «Они здесь!», и вся милиция побежала в нашу сторону. «Я не тот, кого вы ищете, – сказал мужчина, который держал меня, – Я просто пришел за покупками со своим сыном». «Как его зовут?», – спросил милиционер. «Его зовут Сергей», – сказал один мужчина, в то время как другой сказал: «Его зовут Коля». Милиционеры поняли, что эти мужчины не знают меня. Они допустили ошибку. Поэтому мужчины отпустили меня и побежали прочь. Они столкнулись с прилавком женщины. Повсюду покатались яблоки и овощи. Я увидел, как некоторые мои друзья поднимают их и кладут себе в карманы. Мужчины выбежали через дверь со стороны здания и остановились. Их ожидали около двадцати милиционеров. Мне было интересно, что они такое натворили. Возможно, это связано с мафией».

Обсуждение:

С какими трудностями вы столкнулись при получении и передаче информации (если таковые были)?

Что происходит с общением людей в случае искажения информации?

С чем можно сравнить варианты пересказа сюжета?

3. Заключительная часть

Упражнение завершения «Подарок»

Участники встают в круг

Инструкция: Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с ведущего, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа (мороженое, ежика, гирию, цветок и т. п.)

– Поблагодарим друг друга.

Занятие 2. Навыки общения

Цель: изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

1. Включения в занятие.

– Поделитесь своими впечатлениями от предыдущего занятия

Печатная машинка

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

Карлики и великаны

Все стоят в кругу. На команду: «Великаны!» – все стоят, а на команду: «Карлики!» – нужно присесть. Ведущий пытается запутать участников – приседает на команду «Великаны».

2. Основная часть:

Игра «Воздушный шар»

– Прошу всех внимательно выслушать информацию.

– Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. Вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном и до земли 500-550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондole воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в корзине шара:

№	Наименование	Кол-во
1	Канат	50 м
2	Аптечка с медикаментами	5 кг
3	Компас гидравлический	6 кг
4	Консервы мясные и рыбные	20 кг
5	Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг
6	Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов	25 кг
7	Конфеты разные	20 кг
8	Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
9	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
10	Палатка 10-местная	20 кг
11	Баллон с кислородом	50 кг
12	Комплект географических карт	25 кг
13	Канистра с питьевой водой	20 л
14	Транзисторный радиоприемник	3 кг
15	Лодка резиновая надувная	25 кг

Через 5 минут шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре корзины для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт.

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета, рассудив примерно так: «На первое место я поставлю комплект карт, поскольку он совсем не нужен, на второе – баллон с кислородом, на третье – конфеты и т. д.».

При определении значимости предметов и вещей, т.е. очередности, с какой вы будете от них избавляться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, т.е. все конфеты, а не половина.

Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в центр (в круг) и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

- 1) высказать свое мнение может любой член экипажа;
- 2) количество высказываний одного человека не ограничивается;
- 3) решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения;
- 4) если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать иной выход;

5) решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро вы будете принимать решения. Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным, и это может замедлить падение шара.

Я желаю вам успешной работы. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом!»

Время на игру: 20-25 минут.

Итог:

Если группа сумела принять все 15 решений при 100 %-ном голосовании:

– Я поздравляю вас, вы успешно справились.

– Как вы думаете в чем причина успешного выполнения задания?

Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений:

– Экипаж разбился

– Давайте подумаем над причинами, которые привели к этой катастрофе.

Проводиться анализ результатов и хода игры, разбираемся в причинах удачи или неудачи, анализируем ошибки и попытаемся прийти к общему мнению.

«Да-Нет»

Цель: повышение общего тонуса группы.

Участники делятся на две равные подгруппы, встают друг напротив друга и по команде ведущего одна группа выкрикивает слова «ДА», другая – «НЕТ».

Выигрывает та группа, кому удалось быстро сплотиться, более консолидировано и громко произнести свое слово

«Коллаж»

Цель: Развитие личностной и групповой активности, формирование творческого мышления.

С помощью жеребьевки группа делится на 4 подгруппы. Каждая получает задание и сообще в течение 10-15 минут выполняет его.

Ведущий: сегодня мы будем составлять коллажи на разные темы, касающиеся настоящего и будущего класса.

Темы:

- Наш класс;
- Перемена-время отдыха;
- Будущее нашего класса;
- Какие мы есть на самом деле;

Обсуждение коллажей и хода работы над ними. Что понравилось в работе группы, какие возникли сложности, как их преодолевали?

Вопросы для обсуждения:

- Как вы относитесь к теме вашего коллажа?
- Какую основную идею вы хотели выразить в коллаже?
- Оцените активность каждого участника группы. Как распределились роли в группе при подготовке коллажа?

– Понравился ли вам данный вид работы?

Невербальное общение. «Передай другому»

Ход упражнения. Дети сидят в кругу, и по очереди каждый без слов передает соседу какой-либо воображаемый предмет. Сосед должен «взять» его соответствующим образом и назвать. Затем он предлагает уже другой, свой предмет следующему по кругу. Упражнение повторяется до тех пор, пока все не примут участие.

Обсуждение

- Легко или трудно было передавать предмет?
- Кому легко?
- А в чем были трудности?
- Легко или трудно было отгадывать предмет?
- Кому было легко?
- А в чем заключались трудности?

3. Заключительная часть

– Поблагодарим друг друга

«Аплодисменты по кругу»

Инструкция:

Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т. д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 3. Навыки общения

Цель: развитие навыков общения как одного из элементов в профилактике конфликтов

1. Включение в занятия.

– Поделитесь своими впечатлениями от предыдущего занятия.

«Сигнал»

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

«Посылка»

Участники сидят в кругу, близко друг к другу. Руки держат на коленях соседей. Один из участников «отправляет посылку», легко хлопнув по ноге одного из соседей. Сигнал должен быть передан как можно скорее и вернуться по кругу к своему автору. Возможны варианты сигналов (различное количество или виды движений).

Основная часть:

«Кто как поведет?»

Цель этой игры состоит в отгадывании человека, которого задумала группа. Все участники садятся в круг, где среди них, по желанию, выбирается один человек. Он выходит из комнаты, а группа в его отсутствие выбирает человека из оставшихся в комнате участников. Участники дают характеристику выбранного группой человека при помощи описания некоторых конкретных ситуаций и поведения данного человека в заданных условиях.

Например, группа договаривается, что предметом игры будет выступать следующая ситуация: «В транспорте ему наступили на ногу». Далее описывается поведение оцениваемого человека – что он сказал, в каком тоне, что он сделал и т.п. После того как все участники по кругу высказали свой прогноз о поведении оцениваемого, участник, который выходил за дверь, должен ответить, кого выбрала группа.

После каждого игрового акта происходит обсуждение: анализируются основания и критерии, на основе которых участник принял решение; если он не отгадал задуманного человека, определяются причины этого.

Для анализа могут быть выбраны следующие ситуации: «Он поссорился с любимой девушкой...», «У него заболела мать...», «Он получил двойку по математике...» и др. Для анализа важно выбирать ситуации, в которых характер человека может раскрыться наиболее полно и ярко.

«Варианты общения»

Участники разбиваются на пары.

«Синхронный разговор». Оба участника в паре говорят одновременно в течение 10 секунд. Можно предложить тему разговора. Например, «Книга, которую я прочел недавно». По сигналу разговор прекращается.

«Игнорирование». В течение 30 секунд один участник из пары высказывается, а другой в это время полностью его игнорирует. Затем они меняются ролями.

«Спина к спине». Во время упражнения участники сидят друг к другу спиной. В течение 30 секунд один участник высказывается, а другой в это время слушает его. Затем они меняются ролями.

«Активное слушание». В течение одной минуты один участник говорит, а другой внимательно слушает его, всем своим видом показывая заинтересованность в общении с ним. Затем они меняются ролями.

Итог:

- Как вы себя ощущали во время проведения первых трех упражнений?
- Не казалось ли вам, что вы слушаете с усилием, что это не так просто?
- Что мешало вам чувствовать себя комфортно?
- Как вы себя ощущали во время последнего упражнения?
- Что помогает вам в общении?

Важнейшая невербальная составляющая процесса общения – умение слушать. Когда человек внимательно слушает другого человека, в нем буквально все – глаза, поза, выражение лица обращены к говорящему, что, в свою очередь, оказывает влияние на собеседника, помогает ему сформулировать свои мысли, раскрыться, быть максимально искренним. Рассеянность, безучастность, равнодушие могут привести к обратному результату.

«Сейчас мы будем выполнять упражнение, в ходе которого нам понадобятся правила хорошего слушания. Запишите их, пожалуйста (можно раздать участникам группы карточки с напечатанными правилами).

Правила хорошего слушания:

1. Полностью сконцентрируй свое внимание на собеседнике.
2. Обращай внимание не только на слова, но и на позу, мимику, жестикуляцию.
3. Проверь, правильно ли ты понял слова собеседника.
4. Спокойно реагируй на все, что говорит собеседник. Никаких личных оценок и замечаний к сказанному.
5. Не устраивай расспросы. Строить предложения в утвердительной форме.
6. Делай паузу. Давай собеседнику время подумать.
7. Не бойся делать ошибочные предположения насчет испытываемых собеседником чувств. Если что не так, собеседник поправит тебя.
8. Зрительный контакт: глаза собеседников находятся на одном уровне.
9. Если ты понимаешь, что собеседник не настроен на разговоры и откровенность, то оставь его в покое.

Сухое упражнение «Кому пожаловаться».

Сейчас мы с вами будем учиться правильно слушать. Ваша задача придумать просьбу (жалобу) и обратиться к соседу справа. Сосед справа должен ответить по схеме.

Полусухое. Упражнение активное слушание. – 20 мин

Цель: – отработать навыки активного слушания.

А сейчас мы с вами проведем одно упражнение, где каждый побудет в роли слушающего и говорящего, и сможет сравнить эти две позиции. Упражнение мы будем выполнять в парах. Выберите себе в пару того из членов нашей группы, кого вы пока узнали меньше других, но хотели бы узнать поближе». Или делимся каким-либо образом.

«Распределите между собой роли: один из вас будет «говорящим», а другой – «слушающим». Задание будет состоять из нескольких шагов (этапов). Каждый шаг (этап) рассчитан на определенное время, но вам не надо следить за временем. Я каждый раз буду говорить, что надо делать и когда надо завершить выполнение задания. Сначала правилами хорошего слушания руководствуется «слушающий». «Говорящий» может пока отложить их в сторону.

Итак, «говорящий» в течение 5 минут рассказывает «слушающему» о своих трудностях, проблемах в общении. Особое внимание при этом он обращает на те свои качества, которые порождают эти трудности. «Слушающий» соблюдает правила хорошего слушания и тем самым помогает «говорящему» рассказывать о себе».

Через 5 минут я останавливаю беседу.

«Сейчас у «говорящего» будет 1 минута, в течение которой ему надо будет сказать «слушающему», что в поведении последнего помогало ему открыто высказываться, рассказывать о себе, а что затрудняло этот рассказ. Отнеситесь, пожалуйста, к этому заданию очень серьезно, потому что именно от вас ваш собеседник может узнать, что в его поведении побуждает других людей высказываться открыто, говорить о себе, а что затрудняет такой рассказ, а знать это каждому очень важно».

После того как 1 минута прошла, я даю следующее задание: «Теперь «говорящий» в течение пяти минут будет рассказывать «слушающему» о своих сильных сторонах в общении, о том, что ему помогает устанавливать контакты, строить взаимоотношения с людьми. «Слушающий», не забывая соблюдать правила хорошего слушания, должен учесть всю ту информацию, которую он получил от «говорящего» в течение предыдущей минуты».

Через 5 минут снова останавливается беседа и предлагается перейти к следующему шагу.

«Слушающий» за пять минут должен повторить «говорящему», что он понял из двух его рассказов о себе, т. е. о трудностях и проблемах в общении и его сильных сторонах в общении. На протяжении этих 5 минут «говорящий» все время молчит и только движением головы показывает, согласен он или нет с тем, что говорит «слушающий». Если он делает отрицательное движение головой в знак того, что его неправильно поняли, то «слушающий» должен поправляться до тех пор, пока не получит подтверждения правильности своих слов. После того как «слушающий» скажет все, что он запомнил из двух рассказов «говорящего», последний может сказать, что было пропущено или искажено».

Во второй части упражнения участники пары меняются ролями: тот, кто был «слушающим», становится «говорящим» и наоборот. Все четыре шага упражнения повторяются, при этом тренер каждый раз сам дает задание на следующий шаг.

Обсуждение: 5 мин.

– Как вам удалось выполнять предложенные правила, какие правила было легче выполнять, какие сложнее?

– О чем вам было легче говорить – о своих трудностях и проблемах в общении или о сильных сторонах?

– Какое впечатление произвела на вас та часть упражнения, когда вы были «говорящим», какое влияние на вас оказывали различные действия «слушающего», как они вами воспринимались?

Ролевая игра «На приеме у психолога» – демонстрационная по ролям:

Сейчас у вас будет возможность попробовать себя в роли настоящего психолога. Приглашаю пару добровольцев. Один из вас психолог. Второй клиент. Остальные внимательно наблюдают и фиксируют использованные психологом приемы.

Инструкция. Вы психолог. К вам на прием придет клиент. Ваша задача успокоить его, используя правила активного слушания.

Можно проиграть несколько раз меняя пары.

Клиенты: Старуха шапокляк, Буратино, Мальвина, Чебурашка, Карабас Барабас, и др.

Понимание

Цель: совершенствование умений эффективного общения, развитие коммуникативных навыков.

Ход упражнения. Одно из основных умений человека, которого мы называем общительным, заключается в способности читать мысли и чувства другого человека по глазам, по выражению лица, по позе и т. п. В какой степени эти способности развиты у вас? Давайте проверим прямо сейчас. Среди членов группы выберите человека, чье состояние и мысли вы будете угадывать.

Вам дается три минуты на то, чтобы письменно изложить, о чем он думал во время занятия, какие чувства испытывал и т. п.

Затем мы сядем в большой круг, и вы, обращаясь к человеку, состояние которого описали, расскажете ему о нем (о его состоянии и мыслях). Тот, чье состояние описывали, может прокомментировать этот рассказ, т. е. высказать свое мнение. Если рассказанное вами соответствует его действительным мыслям и ощущениям, он может подтвердить правильность ваших наблюдений. Или опровергнуть ваши догадки, указав при этом на допущенные вами ошибки.

Другой акцент

Цель: совершенствование умений эффективного общения, развитие коммуникативных навыков.

Ход упражнения

– Часто в нашей речи мы совершенно не обращаем внимания на то, какие слова мы говорим. Например, после того как вы предложили партнеру принять участие в каком-либо деле, он говорит, что ему не совсем ясно, о чем идет речь. Вы можете отреагировать двумя принципиально разными способами.

Первый из них, который обычно используют некомпетентные в общении люди, выглядит примерно так: «Вы меня не поняли» («Ну какой же вы бестолковый человек!»).

Второй способ реакции на возникшую ситуацию, который используют опытные в общении люди, – это: «Извините, я плохо выразил свою мысль» (читай в скобках: «Я сегодня, действительно, не совсем в форме и готов еще раз повторить свое предложение»).

Вы понимаете, что первым ответом мы перекладываем всю ответственность на партнера и тем самым ставим его в неловкое положение. Эти слова как бы подчеркивают, что он некомпетентен, плохо разбирается в вопросе, который обсуждается, и т. д. Ваш партнер может сделать и другие мрачные выводы.

Второй вариант ответа снимает с вашего партнера значительную долю ответственности. Такими словами вы принимаете все на себя и показываете свою готовность продолжить разговор, несмотря на то, что с первого раза не все получилось так, как вы хотели.

Какая тактика более эффективна?

3. Заключительная часть

– Общение – процесс взаимодействия людей, обмена информацией между ними, их взаимного влияния.

«Рукопожатие»

«Мы все сегодня плодотворно поработали, и все заслужили благодарность. Пока я считаю до пяти, вы должны успеть поблагодарить друг друга рукопожатием»

Рефлексия в конце тренинга:

– Итак, подведём итоги...

– Что уносите с собой?

– Поблагодарим друг друга.

Занятие 4. Навыки общения

Цель: развитие навыков общения как одного из элементов в профилактике конфликтов, позитивное утверждение личности

1. Включение в занятие

«Меняющаяся комната»

Инструкция:

Давайте сейчас будем медленно ходить по комнате... А теперь представьте, что комната наполнена жвачкой и вы продираетесь сквозь нее... А теперь комната стала оранжевой – оранжевые стены. Пол и потолок, вы чувствуете себя наполненными энергией, веселыми и легкими как пузырьки в «Фанте»... А теперь пошел дождь, все вокруг стало голубым и серым. Вы идете печально, грустно, усталые...

«Ревущий мотор»

Инструкция:

Вы видели настоящие автомобильные гонки? Сейчас мы организуем нечто вроде автогонок по кругу. Представьте себе рев гоночного автомобиля – «Рррмм!» Один из вас начинает, произнося «Рррмм!» и быстро поворачивает голову налево или направо. Его сосед, в чью сторону он повернулся, тут же «вступает в гонку» и быстро произносит свое «Рррмм!», повернувшись к следующему соседу. Таким образом, «рев мотора» быстро передается по кругу, пока не сделает полный оборот. Кто хотел бы начать?

2. Основная часть.

«Шалаш»

Первые два участника становятся вплотную спиной друг к другу. Затем каждый из них делает шаг (два) вперед для того, чтобы установить равновесие и позу, удобную для двоих участников. Таким образом, они должны представить из себя основу «шалаша». По очереди к «шалашу» подходят и «пристраиваются» новые участники, находя для себя удобную позу и не нарушая комфорта других.

Примечание. Если участников более 12 человек, то лучше сформировать две (или более) команды.

Итог:

– Как вы себя ощущали во время «постройки шалаша»?

– Что необходимо было сделать для того, чтобы каждый ощущал себя комфортно?

«Кто я?»

Материалы: бумага, карандаши, ручки.

Участники получают следующую инструкцию: «Напишите в столбик цифры от 1 до 10 и десять раз ответьте письменно на вопрос «Кто я?». Используйте характеристики, черты, интересы и чувства для описания себя, начиная каждое предложение с местоимения (Я – ...). После того, как закончите составлять этот перечень, приколите листок бумаги в видном месте на груди. Затем начинайте медленно ходить по комнате, подходите к другим членам группы и внимательно читайте то, что написано на листке у каждого. Не стесняйтесь комментировать перечни других участников».

В качестве варианта каждый член группы может громко прочесть свой перечень остальной группе.

«Мишка с шишкой»

Это упражнение поможет увидеть результаты как неуважения, так и позитивного утверждения. Оно может послужить поводом для обсуждения в классе проблем приставаний, обидных прозвищ и переживания обид и оскорблений.

Материалы:

– Старый свитер с именем «Мишка с шишкой».

– Пара больших сапог (или ботинок).

– Пара больших рабочих рукавиц.

– Пара больших бутафорских ушей.

– Красный нос.

– Надутый наполовину резиновый мяч.

– «Шишка» для головы, которую можно изготовить из половины резинового мячика и эластичной ленты для крепления на голове.

Ведущий группы: «Кто может сказать, что такое «быть симпатичным»?» (Добейтесь ответов). «О ком можно сказать, что он все умеет?»

Иногда окружающие говорят слова, которые дают нам возможность почувствовать, что нас любят и что мы способны на все (здесь можно использовать детские определения). Приведите пример из своего недавнего опыта. Пусть группа путем «мозгового штурма» составит список из слов или фраз, которые вызывают у них положительную реакцию. Список вывешивается на доске или демонстрируется на плакате.

Однако, хотя я знаю, что все достойны любви и способны на многое, нам не всегда удается сохранять в этом уверенность. Иногда чужие слова унижают и расстраивают нас. Сейчас мне нужна ваша помощь. Я хотел бы, чтобы вы назвали слова и выражения, услышанные на улице, во дворе, где-то еще, которые вам неприятно слышать. (Обратите внимание участников на то, что на этом этапе вы отменяете правило недопустимости негативных высказываний и плохих шуток. Запишите все названные слова и выражения, используя звездочки вместо неприличных слов, если возникнет необходимость).

Итак, у нас получился длинный список. (Если сочтете необходимым, обратите внимание участников на то, что список плохих слов и выражений гораздо длиннее списка хороших слов и оценок).

Теперь я хочу вас познакомить с персонажем «Мишка с шишкой». Он выглядит совсем не так, как мы с вами. У него такой большой размер ноги, что он часто спотыкается и падает -отсюда и шишка на голове; большие уши, огромный нос, круглый живот, крупные руки и т.д. (По мере описания, нарисуйте персонажа на плакате или на доске).

Я неплохо рисую, но будет лучше, если мы оживим «Мишку с шишкой». Давайте попросим... (назвать имя одного из участников) помочь нам. (Выбранный участник становится рядом с рисунком, и в процессе описания образа «Мишка с шишкой», вы достаете из мешка с реквизитом различные детали костюма и «оживляете» персонаж. Затем «Мишка с шишкой» рассказывает свою историю.

Однажды «Мишка с шишкой» встал утром с постели, а точнее – свалился с нее, отсюда и шишка на голове. Но день был такой солнечный, что он почувствовал себя счастливым и вошел в кухню с улыбкой на лице. Его мама мыла посуду и, даже не взглянув на него, сказала: «Посмотри на себя, «Мишка с шишкой», ты сегодня не причесался, не умылся и у тебя развязаны шнурки на ботинках». На минуту улыбка сошла с лица «Мишки», но потом, когда мама поцеловала его на прощание, настроение у него снова поднялось. Он вышел из дома и направился к автобусной остановке в прекрасном расположении духа

Когда до остановки оставалось идти совсем немного, он увидел автобус, который вот-вот должен был закрыть двери. «Мишка с шишкой» кинулся к автобусу и успел вскочить в него, хотя рубашка его застряла между дверьми, и он едва дышал от бега. Все места в автобусе были заняты, дети из его школы начали над ним насмехаться.

(К группе). Теперь я хочу, чтобы вы все представили себя в этом автобусе и начали насмехаться над «Мишкой с шишкой» так, чтобы он почувствовал себя очень плохо...

(По мере того, как обидных слов становится все больше, и они чаще выкрикиваются, «Мишка с шишкой» ежится и сжимается, словно каждое отдельное слово – удар; в конце концов он сжимается в комок в углу. Дайте группе полминуты на то, чтобы каждый осознал, что произошло).

Боже мой, что случилось с «Мишкой с шишкой»? Как вы думаете, что с ним происходит? Как он себя чувствует? (Вопросы адресуются группе). А вы сами когда-нибудь чувствовали себя так же? Что же нам сделать, чтобы «Мишке с шишкой» не было так плохо? (В определенный момент кто-нибудь скажет: «Сказать ему что-нибудь хорошее»). Хорошо, давайте попробуем. (По мере того, как группа высказывается положительно, «Мишка с шишкой» растет на глазах и превращается из комочка в нормального мальчика).

Ну, как ты теперь себя чувствуешь, «Мишка с шишкой»? «Мишка» мимикой и жестами показывает, что чувствует себя замечательно. Теперь пусть... (называем имя актера) вернется в группу. (Когда церемония с переодеванием завершена, вся группа аплодирует актеру).

После того, как вы услышали историю «Мишка с шишкой», мы разделимся на группы, и пусть каждая группа нарисует «Мишку с шишкой». Пока группы рисуют, пусть каждый расскажет в своей группе о случаях, когда он (она) чувствовал (а) себя как «Мишка с шишкой».

Ведущий должен проследить, чтобы в каждой отдельной группе говорящему давали высказаться и не перебивали его. Здесь очень важно правило «неразглашения секретов».

Примечание: Смысл переодевания «Мишки с шишкой» перед всей группой состоит в том, чтобы показать, что роль «Мишки с шишкой» исполняет один из участников, а не настоящий актер. Кроме того, если бы «Мишка с шишкой» появился неожиданно, то это могло бы «размагнитить» ребят по мере того, как в нем узнавали бы одного из участников.

Это упражнение дает хорошую возможность обсудить проблемы, близкие детям. Было бы целесообразно прорепетировать представление. Это поможет рассказчику и персонажу слаженно работать.

«Похвали себя»

Участникам предлагается подумать и рассказать о тех свойствах, качествах, которые им нравятся в себе или отличают от других. Это могут быть любые особенности характера и личности. Напомним, что овладение этими качествами делает нас уникальными.

Итог: – Как вы себя ощущали, когда хвалили себя?

«Комплимент»

Каждому участнику предлагается сосредоточить свое внимание на достоинствах партнера и сказать ему комплимент, который бы звучал искренне и сердечно.

Итог: – Как вы себя ощущали, когда хвалили вас?

3. Заключительная часть

«Дружественные ладошки»

На листах бумаги дети обводят собственные ладошки и в верхнем углу пишут свои имена. Затем листки с ладошками пускают по кругу, чтобы все другие могли написать что-то хорошее о хозяине (хозяйке) ладошки.

– Поделитесь своими впечатлениями от занятия?

Занятие 5. Отношения к конфликтам

Цель: развитие способности адекватного реагирования на конфликтные различные ситуации

1. Включение в занятие:

– Поделитесь своими впечатлениями от предыдущей темы?

«Трамвайчик»

Все сидят в кругу. Один стул свободный. Начинает тот, у кого свободный стул справа. Он должен пересечь на свободный стул и сказать: «А я еду». Следующий участник, у кого справа оказался пустой стул, пересаживается и говорит: «А я тоже». Третий участник говорит: «А я зайцем», А четвертый заявляет: «А я с ... (называет имя любого участника)». Тот, чье имя назвали, торопится сесть на пустой стул, и все по аналогии повторяется с начала.

Синквейн

Синквейн – поэтическая форма, которая позволяет обобщить фактический или ассоциативный материал по какой-либо теме.

Синквейн состоит из пяти строк и выстраивается следующим образом:

строка 1 – определяемое понятие;

строка 2 – два прилагательных к нему;

строка 3 – три глагола к нему;

строка 4 – фраза из четырех-пяти слов;

строка 5 – вывод (обобщенное понятие, синоним и т.п.)

Например: образ жизни

1. Форма деятельности.

2. Индивидуальная, групповая.

3. Трудиться, проявлять, действовать.

4. Особенности поведения, обобщения и склада мышления.

5. Стиль жизни.

2. Основная часть.

«Алфавит эмоций»

Задача – за несколько минут вспомнить и записать возникающие в конфликтной ситуации – по одной эмоции на каждую букву алфавита. В общем кругу создается единый банк данных (устно или на доске/флипчарте).

«Плюсы и минусы конфликта»

На конфликт, как, наверное, и на любое явление действительности, можно посмотреть с разных точек зрения и найти свои плюсы и минусы.

Участники делятся на две группы. Первой команде нужно будет в режиме мозгового штурма записать как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, второй команде, соответственно, – описать негативные последствия конфликтов. На работу группам дается 10 минут.

Н.В. Клюева предлагает характеристику конфликта:

Конструктивные стороны конфликта:

– Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта).

– Конфликт дает возможность увидеть скрытые отношения.

– Конфликт дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение.

– Конфликт – это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное.

– Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации.

– Конфликт способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

Деструктивные стороны конфликта:

– Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям.

– Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально-психологический климат.

– Ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений.

– Представление о победителях или побежденных как о врагах.

– Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.

«Я в конфликте»

Цели:

– выразить свое видение самого себя в сложной ситуации;

– дать возможность освободиться от накопившихся эмоций.

Участникам раздаются листы бумаги, все необходимые для рисования материалы, и они занимают любое уединенное место. В течение 10 минут им нужно будет нарисовать картину, главная идея которой выражается в ее названии – «Я в конфликте». Это может быть автопортрет или абстрактное произведение. Главное – чтобы работа передавала эмоции, которые автор чаще всего испытывает в конфликтных ситуациях, говорила о его способах реагирования на конфликты и способностях поведения в них. В процессе рисования важно не оценивать себя со стороны, а передать реальное положение вещей. Когда все рисунки готовы, ведущий собирает их и перемешивает, чтобы нельзя было догадаться, где чей рисунок. Участники рассаживаются в круг, и далее они должны обсудить, кто является творцом той или иной работы. Рисунки предъявляются ведущим по очереди. Естественно, автор старается никак себя не выдавать. Он, а вместе с ним и другие участники, поскольку часто авторство устанавливается неверно, имеют возможность получить обратную связь о том, что думает группа об их поведении и переживаниях в конфликтах, какими видит их в преодолении сложной ситуации.

Когда все авторы определены, участники обмениваются впечатлениями как от самого процесса рисования, так и от последующего обсуждения рисунков в группе.

«Смена акцентов»

– Вспомните не очень тяжелый конфликт или мелкую проблему и напишите на листочке в одном предложении. Затем вместо согласных, используемых в этом предложении, вставьте букву «X» и, начисто перепишите предложение.

– Прочитайте полученный результат по кругу, не называя своей проблемы: (например: хохеха...).

Итог:

– Что изменилось?

– Разрешился ли конфликт?

Тест «30 пословиц»

Инструкция к тесту:

«Представьте себе, что вы – экзаменатор, оценивающий предлагаемые ниже суждения так, что не удовлетворяющие из них лично вас оцениваются единицей или двойкой, а совпадающие с вашим личным мнением или близкие к нему – 4 или 5.

Оценка 3 не должна использоваться вовсе.

Оценивается каждое суждение без особенно долгих раздумий, чтобы не затягивать процедуру «экзамена». За советами обращаться к вам не рекомендуется по вашему положению экзаменатора – оценки ставятся по первому ясному впечатлению напротив номеров суждений в таблице, приведенной ниже».

После того как участники оценят все пословицы, они могут подсчитать баллы по колонкам. Тренер, перед тем как зачитает интерпретацию, напоминает участникам, что если они не согласны с тем, что получилось в тесте, то лучше оставаться при своем мнении. Любой тест работает с определенной долей вероятности, и всегда находятся люди, чьи результаты ошибочны. Совпадает результат с действительностью или нет, решать самим участникам.

Бланк теста «30 пословиц»

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

Тест «30 пословиц»

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если не можешь заставить другого думать, как ты хочешь, заставь его делать.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двоих спорящих умнее тот, кто замолчит.
7. Кто сильнее, тот и прав.
8. Не подмажешь – не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
10. Правда то, что умный знает, а не то, о чем все бают.
11. Кто ударит и убежит, тот смелый драться хоть каждый день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.
16. Дерись подольше, да ума набирайся побольше.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Добро слово победит.
19. Ты – мне, я – тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладает другой.
21. Кто спорит – ни гроша не стоит.
22. Кто не отступает – тот обращает в бегство.
23. Ласковый теленок двух маток сосет.
24. Кто дарит – друзей наживает.
25. Вынеси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решить конфликт – избежать его.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над злом.
29. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
30. Чистосердечие, честь и доверие сдвинут горы.

Интерпретация

1-й тип – «черепашка». У людей такого типа – большое желание спрятаться от проблем под «панцирь». Это представители позитивного консерватизма, они ценны тем, что никогда не теряют цель. В спокойной ситуации человек данного типа с вами во всех делах, но в сложной ситуации он может изменить вам.

2-й тип – «акула». Для людей этого типа главное – их цель, их работа. Их не волнует отношения коллег («Ваша любовь мне ни к чему»). Умный руководитель уважает целенаправленность «акулы» – надо лишь ограничить ее притязания. Если коллектив состоит из «черепах», он может добиться, чтобы «акулы» не процветали. «Акулы» очень важны для коллектива, потому что, двигаясь к собственной цели, они могут вывести коллектив из сложной ситуации.

3-й тип – «медвежонок». Люди этого типа стараются сглаживать острые углы, чтобы все в коллективе любили друг друга. Зная заботы и интересы каждого, они вовремя подадут чай, подарят цветы в день рождения, посочувствуют, поддержат в трудную минуту. Но при этом они могут полностью забыть конечную цель своей деятельности, потому что для них наиболее важным оказываются человеческие отношения.

4-й тип – «лиса». Люди этого типа всегда стремятся достигнуть компромисса. Они не просто хотят, чтобы всем было хорошо, они становятся активными участниками любой деятельности. Но в отношениях с людьми «лиса» может отойти от главных заповедей (пользуются принципом «Не обманешь – не проживешь»). Люди этого типа часто не понимают, почему их не ценят окружающие.

5-й тип – «сова». Это честные и открытые люди. Представители этого типа никогда не будут изворачиваться, уходить от борьбы, они могут жертвовать хорошими отношениями во имя выбранной цели. У них стратегия честной и открытой борьбы, честной и открытой цели.

К. Томас выделяет пять способов выхода из конфликтной ситуации.

1. Конкуренция (соревнование) предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.
2. Избегание (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.
3. Компромисс представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной.
4. Приспособление предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.
5. Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

«Акулы» чаще используют соревнование», «Черепahi» – уклонение, «Медвежата» – приспособление, «Лисы» – компромисс», «Совы» – сотрудничество.

В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных Томасом стратегий может оказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению.

«Достойный ответ»

Цель: Отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Содержание: Все участники сидят в кругу. Каждый получает от ведущего карточку, на которой содержится какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников.

Все слушатели по кругу (по очереди) произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа, задача которого – достойно ответить на этот «выпад». Затем ответивший участник поворачивается к своему соседу справа и зачитывает фразу со своей карточки. Когда каждый выполнит задание, то есть побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы», упражнение заканчивается, и группа переходит к обсуждению.

Обсуждение: Тренер спрашивает участников, легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе. Как правило, слушатели говорят, что грубые высказывания их не взволновали, потому что они не воспринимали их как направленные конкретно против себя. Затем все предлагают различные варианты конструктивного поиска, который поможет и в реальных жизненных условиях так же воспринимать негативную информацию от партнеров по общению.

Ты слишком высокого мнения о себе. Ты ведешь себя так, как будто ты самый главный здесь.

Ты никогда никому не помогаешь

Когда я тебя встречаю, мне хочется перейти на другую сторону улицы.

Ты совсем не умеешь красиво одеваться.

Почему ты на всех смотришь волком?

С тобой нельзя иметь никаких деловых отношений.

Ты как не от мира сего

У тебя такой страшный взгляд.

С тобой бесполезно договариваться о чем-либо. Ты все равно все забудешь.

У тебя такой скрипучий голос, он действует мне на нервы.

Посмотри, на кого ты похожа!

Ты слишком много болтаешь ерунды.

Что ты вечно на всех кричишь?

У тебя полностью отсутствует чувство юмора.

Ты слишком плохо воспитана.

Техники, снижающие напряжение:

1. Предоставление партнеру возможности выговориться.

2. Вербализация эмоционального состояния:

– своего;

– партнера.

3. Подчеркивание общности с партнером (сходство интересов, мнений, единство цели и др.)

4. Проявление интереса к проблемам партнера.

5. Подчеркивание значимости партнера, его мнения в ваших глазах.

6. В случае вашей неправоты – немедленное признание ее.

7. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации.

8. Обращение к фактам.

9. Спокойный уверенный темп речи.

10. Поддержание оптимальной дистанции, угла поворота и контакта глаз.

Техники, повышающие напряжение:

1. Перебивание партнера.

2. Игнорирование эмоционального состояния:

– своего;

– партнера.

3. Подчеркивание различий между собой и партнером, преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего.

4. Демонстрация незаинтересованности в проблеме партнера.

5. Приношение партнера, негативная оценка личности партнера.

6. Оттягивание момента признания своей неправоты или отрицание ее.

7. Поиск виноватых и обвинение партнера.

8. Переход на «личности».
9. Резкое убыстрение темпа речи.
10. Избегание пространственной близости и наклона тела

3. Заключительная часть.

– Поделитесь вашими впечатлениями от занятия.

«Нас с тобой объединяет»

Это упражнение может быть включено в блок тренинга, где речь идет о эмоциональной регуляции и саморегуляции, о восстановлении отношений после конфликта и т. п. Оно, как и многие другие разминки, выполняется в кругу с использованием мяча. Первый игрок – тот, у которого в руках мяч, – кидает его кому-то из своих коллег по группе, заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...» (например «...любовь к путешествиям» или «...то, что мы оба предпочитаем решать конфликты путем переговоров» или «...знак зодиака»). Тот, с кем объединились, ловит мяч; если он согласен со сказанным, он говорит: «Да, спасибо»; если сказанное его удивило: «Спасибо, я подумаю». И объединяется уже со следующим игроком, заново заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...»

Игру лучше не ограничивать по времени; важно, чтобы у каждого участника была возможность объединиться со всеми, с кем он хочет, и повеет признакам, которые придут ему в голову. Бывают группы, которые по ходу игры демонстрируют «цепную реакцию». Эта реакция заключается в том, что признак объединения, предложенный первым участником и принятый вторым, используется и для объединения второго с третьим, третьего с четвертым и т. д. Это не является нарушением правил игры, а тоже работает на создание благоприятного эмоционального и энергетического фона и групповой принадлежности (что особенно важно, если тренинг проводится в реальной группе, которая продолжит свое функционирование и после окончания работы на тренинге).

Результаты этой игры можно представить и графически. На листах бумаги (для лучшего эффекта окрашенных в теплые цвета спектра) рисуется «солнышко» – круг с именем адресата в центре и лучи по числу оставшихся участников. На конце луча человек пишет свое имя, а вдоль луча – то качество, которое, по его мнению, объединяет его с «солнышком». Важно, чтобы на всех листах, у каждого солнышка все лучики были заполненными. Поэтому если группа, несмотря на все усилия тренера, не очень склонна к такого рода обратной связи, недостаточно креативна или в ней остались неразрешенные межличностные конфликты и есть риск, что кто-то кому-то «из принципа» ничего не напишет, лучше ограничиться лишь перекидыванием мяча. Риск при такой форме проведения заключается и в том, что у адресата нет возможности откомментировать признак объединения.

«Спасибо за приятное занятие»

Инструкция: Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие 6. Отработка навыков «Я-высказывания»

Цель: отработка навыков «я-высказываний», способствующих разрешению конфликтных ситуаций.

1. Включение в занятие:

– Как вы себя чувствуете?

– Что запомнилось с предыдущего занятия?

Кальмар

Инструкция: Один из участников, водящий, играет роль «кальмара». Остальные участники изображают рыб. Кальмар перемещается в средней части аудитории, а рыбы – около одной из ее стен. По команде ведущего они дружно «переплывают» к другой стене, мимо кальмара. Тот пытается ухватить кого-нибудь из них. Те, кого он смог поймать, становятся частью кальмара: они берутся за руки и в дальнейшем перемещаются совместно. По следующей команде ведущего, рыбы опять перебегают к противоположной стене, а кальмар (теперь уже, возможно, в составе нескольких человек) опять ловит их. Игра продолжается до тех пор, пока на свободе не останется только один участник-рыба. Он и объявляется победителем.

Обсуждение

Большинство участников смогли побывать в ролях и рыбок, и части кальмара. Где им понравилось больше, чем именно? Что за качества позволили победителю добиться успеха?

Передай мяч

Инструкция: Участники сидят в кругу. Им дают мяч и просят последовательно передавать его друг другу, чтобы он побывал в руках у каждого. При этом следует придерживаться двух правил:

Передавать его нужно каждый раз новым способом, повторяться нельзя.

Следует сопровождать каждую передачу фразой, смысл которой сводится к выражению «Я передаю тебе мяч», но построена эта фраза должна быть каждый раз по-разному.

Если участник в течение 5 секунд не сможет придумать оригинальный способ передачи мяча или произнести новую фразу, в силу чего вынужден будет повториться, то после игры наказывается «фантом» (выполняет желание, загаданное группой).

Обсуждение

Какие способы передачи мяча запомнились, показались наиболее интересными? Были ли затруднения в придумывании фраз о передаче мяча, с чем именно они связаны? В каких жизненных ситуациях важно уметь выразить одну и ту же мысль разными словами? Как обстоят дела с «фантами»: были ли они доброжелательными, легко ли было их исполнять?

2. Основная часть.

«Я-высказывание» – способ, при котором рассказчик, обращаясь к слушателям, высказывается от первого лица. Примеры «я-высказываний»: «Когда мне не уделяют внимания близкие люди, я начинаю грустить и мечтать» или «Когда я чувствую, что обо мне заботятся, мне становится радостнее».

Противоположность «я-высказываний» – «ты-высказывания» («тыканья»). Примеры «ты-высказываний»: «Когда тебе не уделяют внимания близкие люди, ты начинаешь грустить и мечтать» или «Когда ты чувствуешь, что о тебе заботятся, становится радостнее».

Более распространены «ты-высказывания», однако «я-высказывания», как правило, говорят о большей психологической культуре их автора.

«Я-высказывание» как средство профилактики конфликтов

«Я-высказывание» позволяет сообщить партнеру о своих переживаниях, не разрушая атмосферу доверия и дух партнерства. Позволяет передать суть и при этом не задевать самооценку собеседника, и, более того: тот, кто высказывается, принимает ответственность за свои эмоции и на себя. Важно уметь различать «мне плохо» и «ты плохой». Высказываясь о своих чувствах, вкусах и мнениях, говори именно об этом, о своей субъективности, а не о чем-то объективно присущем людям и вещам. Не «фильм классный», а «мне такие фильмы нравятся». Это твоё отношение, веди разговор от себя и о себе.

«Ты-высказывание», «я-высказывание»

Неверно: Ты никогда меня не слушаешь! Верно: Когда я вижу, что собеседник меня не слушает, мне неприятно, ведь я говорю достаточно важные вещи. Пожалуйста, будь внимательнее к тому, что я говорю.

Неверно: Что ты все время разговариваешь параллельно со мной? Верно: Мне сложно говорить, когда кто-то еще разговаривает одновременно со мной. Если у тебя есть вопрос – задай его. Возможно, если ты внимательно послушаешь меня, то потом у тебя возникнет меньше вопросов.

Неверно: Вечно ты хамишь! Верно: Когда ко мне некорректно обращаются, я раздражаюсь и не хочу больше общаться. На мой взгляд, ты можешь быть более уважительным по отношению ко мне. В свою очередь, постараюсь быть более терпимой.

Неверно: Ты всегда ужасно себя ведешь! Верно: В данной ситуации меня расстроило такое поведение. Ты умеешь быть другим, поэтому, пожалуйста, в следующий раз будь более сдержан.

Неверно: Ты всегда без спросу берешь журнал со стола! Верно: Когда с моего стола без спросу берут вещи, в частности журнал, мне неприятно. Возможно, я хочу с ним поработать в ближайшее время. Поэтому я не против, чтобы ты брал журнал, но предварительно спроси меня, можно ли это сделать.

Схема «я-высказывания»

Описание ситуации, вызвавшей напряжение: Когда я вижу, что ты...; Когда это происходит...; Когда я сталкиваюсь с тем, что...

Точное название своего чувства: Я чувствую... (раздражение, беспомощность, горечь, боль, недоумение и т. д.); Я не знаю, как реагировать...; У меня возникает проблема...

Название причин: Потому что...; в связи с тем, что...

Технология «я-высказывания» (по 5 шагам)

1 шаг. Факты. Называются только факты, произошедшие в реальности, т.е. то, что произошло по факту. Например: «Когда ты сказал мне, что я плохо выгляжу, я заплакала».

2 шаг. Чувства. Выражение чувств, касающихся этого факта. «Я чувствую...» Например: «При этом я почувствовала обиду. Я обиделась». Телесные ощущения. (Можно рассказать и о них – смотрите по ситуации) Выражение телесных ощущений, касающихся этих чувств. «Я ощущаю...» Например: «У меня защищало в носу и захотелось расплакаться».

3 шаг. Мысли. Здесь высказываются мысли, предположения, гипотезы, фантазии, интерпретации, идеи. «Я думаю», «Я предполагаю», «Мне кажется» и др. Например: «Я думаю, что ты меня не любишь, и что тебе нет до меня дела». Если на этом шаге замечаете, что захлестывают чувства, то возвращайтесь ко 2-му шагу.

4 шаг. Желания. Здесь высказываются любые желания, возможно мечты. То есть то, о чём бы Вы хотели попросить этого человека. Например: «И я хочу тебя попросить, чтобы ты больше обращал на меня внимание и говорил мне, когда я выгляжу хорошо». Этот шаг помогает в улаживании конфликтов, в установлении отношений. Здесь также возможно возвращение ко 2-му шагу, то есть к чувствам, которые Вы испытываете.

5 шаг. Намерения. Высказывание того, что собираешься делать и как, в связи с произошедшим фактом. «Я собираюсь», «Я буду», «Я не буду». Например: «А я буду стараться не говорить тебе постоянно о том, что ты меня не любишь». 5-й шаг применяется не всегда, а в зависимости от ситуации. Иногда достаточно лишь 4-х шагов. Тем не менее, нельзя пропускать никакой из 4-х шагов или менять их местами.

«Я-высказывания»

Разыгрывается сценка на проблемную тему (например: друг опоздал на встречу и после предъявленных претензий не извинился, а стал нападать сам).

Итог:

– Почему, по вашему мнению, исполнители роли так поступили?

– Что помешало им спокойно воспринимать информацию?

«Ролевая игра»

Разыгрывается сценка на предыдущую тему, при этом используются «я-высказывания», но актеры меняются ролями.

Старайтесь применять «я-высказывания»

Итог:

– Что изменилось с использованием «я-высказываний»?

– При каких обстоятельствах вы бы могли использовать навыки «я высказываний» в жизни?

«Я- высказывания»

Тренер дает задание заменить Ты-сообщения (левая колонка) на Я- высказывания (правая колонка).

Обидные высказывания (нарушение этики в коммуникации)	Я-высказывания (этичная, конструктивная коммуникация)
Это просто твой эгоизм !	Я последнее время не чувствую от тебя прежней заботы. С чем это связано ?
Ты не в состоянии понять другого человека!	
Тебе все равно, что я думаю!	

Далее группа делится на пары. Первым номерам предлагается составлять Ты-высказывания, а вторые номера должны как можно быстрее заменить их на Я-сообщения. Потом пары меняются местами.

Саботажники

Цель: Очистить речь от «саботажников общения».

Тренер дает информацию о саботажниках общения и демонстрирует таблицу № 3. Группа делится на две команды. Одна из них придумывает на различные ситуации жизни примеры саботажников общения. Представители второй команды определяют характер «саботажника общения» и предлагают этическую версию информации в виде Я-сообщения. Далее команды меняются ролями.

Саботажники общения.

Саботажники общения	ПРИМЕРЫ
Угрозы (вызывают страх, подчинение, обиду, враждебность)	Если вы не будете вовремя приходить на работу, нам придется подумать о вашем увольнении. Делайте, как сказано, или...
Приказы (когда мы прибегаем к власти над другими людьми)	Срочно зайдите ко мне в кабинет. Не спрашивайте, почему; делайте как вам говорят.
Критика (негативная)	Вы постоянно жалуетесь.
Оскорбительные прозвища	Такое может сказать только идиот. Ну ты просто дурак.
Слова-«должники»	Вы должны вести себя более скромно. Вы должны смотреть на факты.
Сокрытие важной информации (реплика-ловушка, стимулирующая принятие невыгодного решения)	«Вам этот проект обязательно понравится. Вы не пожалеете, если заключите с нами договор.»
Допрос	Сколько часов у вас на это ушло? Где ты был? Почему так долго? Чем ты занимаешься?
Похвала с подвохом	У вас так хорошо получаются отчеты. Напишите еще один.
Диагноз мотивов поведения	У вас не хватает инициативы. Вы одержимы собственническим инстинктом.
Успокоение отрицанием	Не нервничай – все пройдет.
Соревнование	Это разве у вас беда. Вот у меня было...
Убеждение логикой	Нечего тут расстраиваться, все тут довольно логично (все к этому и шло...)

Отказ от обсуждения вопроса	Нечего тут обсуждать. Я не вижу в этом никакой проблемы.
Несвоевременные ответы (когда человек просто хочет быть выслушанным)	Просто не обращай на них внимания. Если бы ты навел порядок на своем столе ранее, этого бы не случилось.
Смена темы	Очень интересно... Я вчера смотрел смешной фильм...
Обобщающее обвинение	Все вы такие. Ты со своими...
Успокоение отрицанием существующей проблемы	Не нервничай. Все пройдет. Да нет, ты прекрасно выглядишь.

3. Заключительная часть

– Ваши впечатления от занятия?

«Дождь идёт».

Инструкция: «Я сейчас буду показывать определённое движение, и тот человек, на которого я посмотрю, должен его повторять до тех пор, пока я вновь не посмотрю на него и не предложу взамен новое движение». Упражнение проходит стоя или сидя в кругу. Ведущий стоя в середине круга по очереди обводит взглядом каждого участника в кругу и показывает следующие движения:

А) трёт ладони, б) щёлкает пальцами, в) бьёт ладонями по коленям, г) бьет ладонями по коленям и одновременно топает ногами. Затем движения, достигнув кульминации (ливень и гроза) идут в обратном порядке.

Занятие 7. Управление конфликтом.

Цель: ознакомление со способами управления конфликтами; формирование умений эффективного поведения в конфликтных ситуациях.

1. Включение в занятие:

– Что запомнилось с предыдущего занятия?

Привет себе любимому

Инструкция: Группа встает в круг, спинами к его центру, и круг начинает неспешно вращаться. Участник, начинающий игру, шепотом передает соседу справа какое-нибудь сообщение из одного – двух предложений, которое он сам хотел бы услышать. Например, задание можно сформулировать так: «Пршепчите соседу тот привет, который сами желали бы сегодня услышать». Сосед шепотом передает это сообщение следующему участнику, тот – следующему и т. п., пока оно не вернется к отправителю. Каждый следующий участник, тем временем, отправляет свое сообщение, когда послание предыдущего участника отойдет от него на 2 – 3 человека, а, не дожидаясь, пока оно пройдет весь круг. Упражнение лучше выполнять под музыку, громкость которой подобрать с таким расчетом, чтобы сказанную шепотом фразу мог слышать только тот участник, которому она непосредственно адресована.

2. Основная часть

«Просьба»

Инструкция: «Как много зависит от того, как попросить человека о каком-то одолжении, каким тоном, в какой обстановке, с каким настроением вы изложите свою просьбу. От этого по существу зависит – «быть или не быть». А между тем, существует совсем небольшое количество приемов, которые могут значительно повысить вероятность выполнения вашей просьбы. Ну, давайте попробуем.

Выберите себе партнера и пока, в порядке шутки, попросите его о чем-нибудь. Попросите у него на время, например, очки, авторучку. Можно что-то более существенное, можно попросить о каком-то одолжении с его стороны, но все зависит от той формы, в которой вы изложите свою просьбу. Собеседники всегда ценят тактичность, дипломатичность, а также оригинальность и находчивость. Трудно отказать в просьбе, если она исходит от друга, а ведь можно создать дружеское расположение к себе и у совсем незнакомого человека. Если ваша просьба будет начинаться с комплимента, упоминания заслуг того, к кому вы обращаетесь, его авторитета и значимости, ваши шансы повышаются. Это, конечно, размячит сердце партнера. Известно, что когда к мужчине обращается с просьбой женщина, можно ожидать большего успеха. Если за просьбой следует тут же, еще до получения ответа, косвенная признательность, благодарность за предстоящую услугу, уже трудно отказать. Итак, давайте попробуем. Выберите себе партнера, подойдите к нему, присядьте рядом и попробуйте, может быть, начиная издали, попросить у него что-нибудь. Пожалуйста, начали. Теперь просьба каждому – подойти к ведущему со своими трофеями. Разумеется, их придется вернуть, но первенство все равно сохранится за тем, кто набрал больше всего трофеев».

«Нахал»

Инструкция: «Ну, бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает»! Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить свое возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую

ситуацию. Пожалуйста, разбейтесь на пары. В каждой паре партнер слева – добросовестно стоит в очереди. «Нахал» заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом, да так, чтобы было не повадно. Начали!

Теперь, давайте поменяемся ролями. Теперь нахал будет заходить слева, правые игроки каждой пары должны отреагировать. Начали. Спасибо. Ну, а теперь, давайте устроим конкурс на лучший ответ в данной ситуации. Пожалуйста, ведущий, организуйте это соревнование и оцените самого находчивого игрока этого соревнования. Ведущий, пожалуйста! Спасибо. На этом игра закончена.

«Польза от ошибок»

Инструкция: «Кто не ошибается? Разве, что тот, кто ничего не делает. Всем нам, так или иначе, приходилось ошибаться, изменять свою точку зрения. Но как нелегко признавать свои собственные ошибки, особенно когда это нужно делать на людях. Но жизнь есть жизнь. Надо уметь достойно признавать себя на каком-то этапе побежденным, чтобы в следующий раз избежать этих ошибок. Надо уметь показать и другим пример. Пожалуйста, задумайтесь все на несколько секунд, припомните самокритично, какие были самые существенные ошибки в вашей жизни. Представьте себе, что вы вернулись в то старое время, и вот сейчас вы в преддверии совершения этой ошибки. Конечно, задним числом все кажется иначе. И то, что это была ошибка, ясно только сейчас. Но все же как бы вы поступили, если бы с сегодняшним багажом опыта вы вернулись в прошлое? В тот самый момент, когда вы находитесь в преддверии той самой ошибки. Что бы вы сказали окружающим?»

Представьте себе ситуацию, когда можно было поставить вопрос иначе. Итак, ваша речь в ситуации, в присутствии тех лиц, когда можно было избежать ошибки. Проговорите это в течение одной минуты мысленно, с закрытыми глазами. Затем все желающие смогут поднять руку и рассказать о своем печальном опыте, а также о том, как бы вы сейчас повели себя в той ситуации. Итак, для мысленной подготовки вам дается одна минута. Начали! Минута закончилась. Сейчас желающие поднимают руку, берут слово. Начали! Спасибо. Теперь давайте обсудим наши впечатления».

«Репетиция поведения»

Инструкция: «Вспомните, какие случаи общения с другими людьми вызывают у вас трудности? Может быть, вам придет в голову какой-то самый неприятный и неловкий для вас случай. Подумайте.

Сейчас у вас будет возможность вернуться в прошлое и попытаться выйти из этой ситуации с честью, и, что самое главное, найти для вас оптимальное поведение в такого рода ситуациях. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в небольшие группы, по 4 – 6 человек. В каждой подгруппе расскажите по очереди свои случаи партнерам. После того, как все рассказы будут выслушаны, решите в каждой группе, какой из случаев наиболее эмоционально заряжен, требует внимания и помощи.

С другой стороны, это должен быть эпизод, удобный для сценической постановки. Решайте, просим вас. А сейчас, в каждой группе, автор выбранного эпизода становится режиссером своей истории и исполнителем главной роли. На другие роли он назначает партнеров из группы. В задачу режиссера входит постановка двух эпизодов.

Один – это неудачный эпизод, имевший место в реальности. Лучше всего, если это будет комедия, где все происходящее можно довести до гротеска и пародии. Другой эпизод – это удачное решение ситуации. Решение должно быть вашим собственным, но перед постановкой посоветуйтесь с партнерами. Они могут вам дать ценные советы. Итак, 20 минут на подготовку.

Приступим к просмотру сценических работ. Пожалуйста. Поздравляем группу-победительницу. В заключение обсудим уже в кругу всех участников игры, какие победы вам удалось одержать внутри себя? Что вам в этом помогло?

«Техника вежливого отказа»

Инструкция: «Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или еще с каким-то подобным навязчивым намерением. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Выгнать – не удобно... А время идет... Рекламный агент специально обучен, действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Нужно как-то решить эту проблему.

У вас три цели:

1. Не потерять время.
2. Не выйти из себя.
3. Не поддаться на уговоры.

Предлагаем вам поиграть в эту игру в парах. Объединитесь, пожалуйста, в пары.

Один из вас – рекламный агент, другой – сопротивляющийся клиент. Стратегия агента: всеми способами пытаться «зацепить клиента», не давать ему возможность повторять один и тот же «заезженный отказ», пытаться тем или иным способом переиграть его. Стратегия клиента: отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку: «Вы очень любезны», «Вы так внимательны и добры», и «нет» делу: «Спасибо, но я в этом не заинтересован». При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою «игру» – применяется «принцип заезженной пластинки»: что бы ни говорил человек, ему с неизменной вежливостью повторяется одна и та же фраза, например: «Спасибо, но меня это не интересует». Если коротко, то схема поведения клиента может быть сведена к трем пунктам:

1. Что вам надо?

2. Спасибо, вы очень любезны.

3. «Заезженная пластинка».

Итак, попробуйте провести первый раунд этой игры.

Во втором раунде поменяйтесь местами: пусть клиент станет агентом и наоборот».

«Внутренний голос»

Участники делятся на две команды. Одна команда сидит по кругу, другая – стоит вокруг сидящей команды. Стоящий участник является «внутренним голосом» сидящего. Сидящие ведут между собой беседу. Стоящие слушают. Затем тренер прерывает беседу и просит стоящих сказать по очереди, что на самом деле думает сидящий человек.

Перед началом игры дается инструкция: «Положи руки на плечи сидящего и попытайся прочувствовать того, чьим «внутренним голосом» ты будешь». Опрос ведется по очереди или выборочно. Затем игроки меняются местами. «Внутренний голос» становится «внешним». В конце игры каждый высказывается о том, насколько верным был его «внутренний голос».

«Проталкивание в автобусе»

Все участники встают спиной друг к другу, а один участник должен протискиваться между ними, как в автобусе. Затем у него спрашивают, какое было к нему отношение, какие чувства испытывал.

«Я – идеал». (Реквизит: листы бумаги и ручки)

Инструкция: «Эта игра для углубления взаимопонимания с партнером, а также для лучшего понимания самого себя. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в пары. Сначала каждому участнику предлагается нарисовать свой автопортрет в любой манере (символической, сюрреалистической, карикатурной и т. п.). Ничего страшного, если вы совсем не умеете рисовать. Рисуйте, как дети, лишь бы вы сами могли объяснить, что у вас изображено (в случае сложных символических рисунков, вы специально объясните партнеру, что к чему). Кроме себя надо изобразить все, что бы вы хотели видеть рядом с собой. Это могут быть дети, животные, деревья, дома, звезды и т.п. После того, как автопортрет будет готов, переверните листок на другую сторону и изобразите там «Я-идеал», то есть такого себя, каким бы вы хотели быть в идеале и что бы вас там окружало, (на листках надо специально отметить, где «Я-реальное», а где «Я-идеал»).

Обменяйтесь, пожалуйста листками. Теперь задание каждому: рассмотрите внимательно оба рисунка вашего партнера. Затем по очереди рассказывайте друг другу, как бы вы себя чувствовали, если бы оказались на месте автора внутри этих рисунков. Рассказ ведется от первого лица. Нужно постараться выразить максимально подробно все свои мысли, чувства, впечатления, возникающие у вас при проникновении в мир рисунков партнера. Пожалуйста, начали».

После того, как рассказ выслушан, рисунок возвращается его автору, и тут уже сам автор должен рассказать от своего лица, что он вложил в эти рисунки, что чувствовал и что имел в виду.

В заключение игры партнеры дарят друг другу рисунки, а идеалы оставляют у себя в душе.

«Мои сильные стороны»

Инструкция: «Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не «брал в кавычки» свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках. Это упражнение направлено и на умение мыслить о себе в положительном ключе».

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании. Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: «А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?» По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

3. Заключительная часть

– Ваши впечатления о занятии?

Занятие 8. Стратегия разрешения межличностного конфликта

Цель: научить выбирать эффективные стратегии разрешения межличностного конфликта

1. Включение в занятие:

– Поделитесь своими впечатлениями от предыдущего занятия?

Извержение вулкана.

Описание. Тренер делит всю группу на две половины, одна из которых становится «жерлом вулкана», а другая – «лавой».

«Лава» должна плотно встать плечом к плечу, а «жерло» формирует круг вокруг «лавы», взявшись за руки либо положив руки на плечи друг другу.

После этого «лава» должна выравняться из «жерла вулкана», а «жерло» должно ее сдерживать. Босс сказал.

Описание. Вся группа стоит в кругу. Тренер говорит, что будет давать группе простые инструкции, выполнять которые нужно только в том случае, если перед инструкцией тренер произнесет «Босс сказал».

Тренер показывает движение и просит группу повторить его (например: «Хлопай в ладоши!», «Подпрыгни!», «Топай ногой!», «Тяни!», «Толкай!»), группа повторяет только в том случае, если тренер произнес «Босс сказал» (например: «Босс сказал: «Хлопай в ладоши!»). Первый, кто ошибается, показывает следующее движение.

2. Основная часть.

Задание

– Разбейтесь на пары парах, один партнер А, другой В. А – швейцар в здании, куда В крайне необходимо войти. Вам дается четыре минуты, чтобы попытаться убедить А пропустить его.

Затем определяется, кто смог пройти, а кто оказался в ситуации все возрастающей перепалки.

Для тех, кто прошел, он смог это сделать:

- 1) с помощью обмана или подкупа;
- 2) честным путем;
- 3) пытаясь войти в доверие службы охраны.

Обсуждение:

- Какие проблемы могут вам доставить обман и подкуп?
- Кто-нибудь подружиться с А, стараясь проникнуть в здание?

Задание

– Разбейтесь на пары.

– Я буду читать пять незаконченных предложений. После каждого предложения А должны повторить и закончить его. (Затем наступит очередь всех В).

– Пожалуйста, говорите только одну или две фразы и не переходите к разговорам, а ждите следующего предложения.

- 1) «Что меня больше всего волнует – это...»
- 2) «Если я на самом деле думаю об этом, я чувствую...»
- 3) «Когда я задаю себе вопрос, что я могу сделать, я думаю...»
- 4) «Человек, с которым я могу об этом поговорить – это...»
- 5) «То, что дает мне надежду – это...»

Теперь предложить В обобщить то, что они услышали, чтобы их партнерам А стало ясно, поняли ли их. По окончании попросите всех А поблагодарить партнеров, как хороших слушателей. Повторить полностью упражнение, где В говорят, А слушают. Напоминание группе о соглашении о конфиденциальности.

Власть и Сила духа.

Написать слова ВЛАСТЬ и СИЛА ДУХА сверху двух колонок на доске или больших листах ватмана. Попросить всю группу называть по одному слова, которые, по их мнению, можно записать в ту или иную колонку. Давать объяснения предлагаемым словам не надо. Когда идеи исчерпаны или вся бумага исписана, просмотреть список вместе с группой. Спросить группу, в чем различия между двумя концепциями. Использовать список для аргументирования вывода, что у всех у нас есть личная сила (сила духа), и мы можем ее использовать в положительном или отрицательном ключе по отношению к другим людям. Мы лично ответственны за ее правильное использование.

Остров

Взять несколько листов газеты, ровно столько, сколько необходимо для того, чтобы все вместе могли на них встать.

Инструкция: «Когда я скажу: «Начали!», все должны находиться на газете, но не на голом полу (нельзя также использовать предметы мебели) – это единственное условие, которое я даю». Команда: «Начали!» Затем нужно уменьшить газету наполовину, и снова дать команду «Начали!» Уменьшить газету еще раз наполовину и вновь команда «Начали!». Возможно, участники разорвали газету на несколько частей. Оставить один кусок газеты, достаточный для того, чтобы все могли лишь коснуться, но не устоять на нем (возможно, на этом этапе придется взять новый кусок), затем скомандовать «Начали!»

Группа может находить разные решения на каждом этапе. Как правило, после первой команды все стоят на газете. После второй все стоят на ней на одной ноге. После третьей – или у них получается то же самое, подерживая друг друга, или участники разрывают газету на мелкие части и каждый стоит на одной из них. После четвертой команды задание все еще выполняемо, если каждый удержится на носках, и подпрыгивая в воздухе. Но нужно, чтобы группа работала самостоятельно, не давая советов!

В конце упражнения обсуждение. Обратить внимание участников, что решить задачу можно, объединив свои усилия.

Моя ситуация.

Группу разбить на пары. Попросить каждую пару, чтобы партнеры рассказали друг другу, что они сделали на этой неделе такое, чем они гордятся. Каждому дать по минуте. Когда оба закончили говорить, попросить их поделиться тем, что вызывает у них конфликт (большой или малый) на данный момент (две минуты на каждого). Затем спросить, хочет ли кто-нибудь из группы рассказать о конфликте, о котором

они говорили (не о конфликте их партнера, а о своем), с тем, чтобы группа могла поработать над ним. Выбрать того, кто искренне хотел бы вместе с группой с его/ее проблему.

Если предлагается три – четыре проблемы, тренер может выбрать ту, которая кажется, наиболее интересной для остальной части группы.

Проблема.

Член группы добровольно предлагает свою проблему для обсуждения. Объяснить группе: «Эта проблема принадлежит Сергею и никто, кроме него самого, не может ее решить. Сейчас мы проведем упражнение, чтобы помочь Сергею выработать различные шаги, которые он мог бы предпринять, но только он может решить, какой вариант выбрать».

Этап 1. «В чем заключается проблема?» Попросить Сергея рассказать группе своими словами, в чем заключается проблема. Если необходимо, задать ему вопросы, чтобы выяснить детали. Затем члены группы также могут задать вопросы, но чтобы прояснить ситуацию.

Этап 2. Возможные варианты. Напомнить группе о технике мозгового штурма – предлагается все, смешное и серьезное; предложения не обсуждаются и не критикуются. Предложения, выработанные путем мозгового, штурма, должны касаться того, что Сергей мог бы сделать. Записать тезисно каждое предложение на доске или стенде.

Этап 3. Выбор. Предложить Сергею просмотреть список и выбрать два или три предложенные варианта, которые он считает возможным попробовать. (При желании он может попросить автора идеи дать пояснения). Когда Сергей выбрал два варианта, попросить его назвать одну причину, почему каждый из них может быть полезным, и одну проблему, которую вариант может повлечь за собой.

Этап 4. Трудности. По каждому из предложений в последовательности попросить группу методом мозгового штурма разработать пути преодоления трудностей, о которых сказал Сергей.

Этап 5. Решение. Спросить Сергея, чувствует ли он, что сможет попытаться воспользоваться выбранными им одним или двумя предложениями; если да, пусть скажет группе, когда планирует это сделать. В конце упражнения обсуждение.

Услышь другого.

Попросить группу разбиться на пары, занять места, сидя напротив друг друга, и решить, кто будет А, а кто В в каждой паре. Предложить каждому участнику выбрать для обсуждения тему, которая их интересует. Упражнение состоит из трех этапов; и между каждым этапом просить группу прокомментировать, например, «Было ли это приятно или наоборот», «Было ли трудно кому-нибудь говорить», «По каким признакам можно определить, что вас слушают (или не слушают)», «(время, указанное ниже, не включает в себя комментарии)».

1) Предложить партнерам одновременно говорить на свою тему (45 секунд).

2) Попросить всех А говорить, о чем они хотели рассказать, в то время как все В делают что-нибудь (кроме разговоров и покидания своего места), демонстрируя, что это их абсолютно не интересует (1 мин.).

3) То же самое, но теперь В говорят, А не слушают (1 мин.).

4) Предложите всем А говорить снова (они могут сменить тему, если хотят). Теперь В делают все возможное, чтобы показать насколько им интересно, но молча (2 мин.).

5) То же самое, только А и В меняются ролями (2 мин.). Обсуждение.

Закончи предложение.

Участники разбиваются на пары. Тренер читает пять незаконченных предложений. После каждого предложения А должны повторить и закончить его. (Затем наступит очередь всех В). Попросить их сказать только одну или две фразы и не переходить к разговорам, а ждать следующего предложения. Тренер читает каждое предложение.

1) «Что меня больше всего волнует – это...»

2) «Если я на самом деле думаю об этом, я чувствую...»

3) «Когда я задаю себе вопрос, что я могу сделать, я думаю...»

4) «Человек, с которым я могу об этом поговорить – это...»

5) «То, что дает мне надежду – это...»

Теперь предложить В обобщить то, что они услышали, чтобы их партнерам А стало ясно, поняли ли их. По окончании попросите всех А поблагодарить партнеров, как хороших слушателей. Повторить полностью упражнение, где В говорят, А слушают. Напомните группе о соглашении о конфиденциальности.

3. Заключительная часть.

Что запомнилось за занятие? Что было полезным?

Занятие 9. Деловая игра «Потерпевшие кораблекрушение»

Цель деловой игры: изучить процесс выработки и принятия группового решения в ходе общения и групповой дискуссии.

Время проведения: около 2 часов.

Порядок проведения.

Ознакомление всех участников с условиями игры

– Представьте себе, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять одно долларовых банкнот.

Сектант.

Зеркало для бритья.

Канистра с 25 литрами воды.

Противомоскитная сетка.

Одна коробка с армейским рационом.

Карты Тихого океана.

Надувная плавательная подушка.

Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.

Маленький транзисторный радиоприемник.

Репеллент, отпугивающий акул.

Два квадратных метра непрозрачной пленки.

Один литр рома крепостью 80%.

450 метров нейлонового каната.

Две коробки шоколада.

Рыболовная снасть.

– Самостоятельно проранжируйте указанные предметы с точки зрения их важности для выживания (поставьте цифру 1 у самого важного для вас предмета, цифру 2 – у второго по значению и т. д., цифра 15 будет соответствовать самому менее полезному предмету).

На этом этапе упражнения дискуссии между участниками запрещены. Отметьте среднее индивидуальное время выполнения задания (8-10 мин)

– Разбейтесь на пары. Задача состоит в том, чтобы договориться, не доводя до конфликта.

– Разбейтесь на подгруппы примерно по 6 человек. Один участник из каждой подгруппы будет экспертом.

– Составить общее для группы ранжирование предметов по степени их важности (так же, как они это делали по отдельности).

На этом этапе допускается дискуссия по поводу выработки решения.

Отметьте среднее время выполнения задания для каждой подгруппы (15-25 мин)

– Оценка результатов дискуссии в каждой подгруппе.

– Проведите ранжирование всей группой.

Для этого:

а) выслушайте мнения экспертов о ходе дискуссии и о том, как принималось групповое решение, первоначальные версии, использование веских доводов, аргументов и т. д.;

б) зачитайте «правильный» список ответов, предложенный экспертами ЮНЕСКО. Предложите сравнить «правильный» ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, который присвоил ему индивидуально каждый студент, группа и номером, присвоенным этому предмету экспертами. Сложите абсолютные значения этих разностей для всех предметов.

Если сумма больше 30, то участник или подгруппа «утонули»;

в) сравните результаты группового и индивидуального решения. Явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решениями отдельных людей?

Итоги:

– Это упражнение дает возможность количественно оценить эффективность группового решения.

– В группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества, чем у работающих в одиночку.

– Решение проблем в условиях группы обычно занимает больше времени, чем решение тех же проблем отдельным индивидом.

– Решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения.

– Индивид, обладающий особыми умениями (способности, знания, информация), связанными с групповой задачей, обычно более активен в группе, вносит больший вклад в выработку групповых решений.

Ответы экспертов ЮНЕСКО для упражнения

«Потерпевшие кораблекрушение»

Согласно мнению экспертов, основными вещами, необходимыми человеку, потерпевшему кораблекрушение в океане, являются предметы, служащие для привлечения внимания, и предметы, помогающие выжить до прибытия спасателей. Навигационные средства имеют сравнительно небольшое значение: если даже маленький спасательный плот и в состоянии достичь земли, невозможно на нем запастись достаточным количеством воды или пищи для жизни в течение этого периода. Следовательно, самым важным для вас являются зеркало для бритья и канистра нефтегазовой смеси. Эти предметы могут быть использованы для сигнализации воздушным и морским спасателям. Вторыми по значению являются такие вещи, как канистра с водой и коробка с армейским рационом.

Информация, которая дается ниже, очевидно, не перечисляет все возможные способы применения данного предмета, а скорее указывает, какое значение имеет данный предмет для выживания.

Зеркало для бритья. Важно для сигнализации воздушным и морским спасателям.

Канистра с нефтегазовой смесью. Важна для сигнализации. Может быть зажжена банкнотом и спичкой и будет плыть по воде, привлекая внимание.

Канистра с водой. Необходима для утоления жажды.

Коробка с армейским рационом. Обеспечивает основную пищу.

Непрозрачная пленка. Используется для сбора дождевой воды и для защиты от непогоды.

Коробка шоколада. Резервный запас пищи.

Рыболовная снасть. Оценивается ниже, чем шоколад, потому что в данной ситуации «синица» в руках лучше «журавля» в небе. Нет уверенности, что вы поймаете рыбу

Нейлоновый канат. Можно использовать для связывания снаряжений, чтобы оно не упало за борт.

Плавающая подушка. Спасательное средство на случай, если кто-то упадет за борт.

Репеллент, отпугивающий акул. Назначение очевидно.

Ром, крепостью 80%. Содержит 80% алкоголя – достаточно для использования в качестве антисептика, в других случаях имеет малую ценность, поскольку употребление может вызвать обезвоживание.

Радиоприемник. Имеет незначительную ценность, так как нет передатчика.

Карты Тихого океана. Бесплезны без дополнительных навигационных приборов. Для вас важнее знать, не где находитесь вы, а где находятся спасатели.

Противомоскитная сетка. В Тихом океане нет москитов.

Сектант. Без таблиц и хронометра относительно бесполезен.

Основная причина более высокой оценки сигнальных средств по сравнению с предметами поддержания жизни (пищей и водой) заключается в том, что без средств сигнализации почти нет шансов быть обнаруженными и спасенными. К тому же в большинстве случаев спасатели приходят в первые тридцать шесть часов, а человек может прожить этот период без пищи и воды.

Занятие 10. Собрание чемодана.

Цель: подвести итог, вывести из тренинга.

Дерево терминов

Упражнение дает возможность участникам объединить все, что было изучено, в единое целое.

Необходимые материалы: листы ватмана формата А3.

Описание. Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. Тренер объясняет, что один из способов объединить в единую систему какие-либо новые понятия – это организовать их через укрепление-разукрепление. Например, если мы говорим о столах, то можно вспомнить о деталях (ножки, столешница) либо о более общих понятиях (мебель, предметы домашнего обихода). В свою очередь, каждое из этих понятий можно далее разделить на более частные (столешница – это лак, дерево и т.д.) либо объединить в более общие (мебель – это то, что производит промышленность, либо то, что делает нашу жизнь легче и т. д.).

Тренер предлагает каждой мини-группе построить подобное дерево терминов для ключевых слов данного тренинга (работа в команде, эффективные продажи и т. д.), ствол которого будет центральной темой тренинга, а ответвлениями – более частные понятия. Рисовать эти понятия не нужно, достаточно изобразить дерево, а термины надписать словами.

Каждая группа получает лист ватмана, на котором за 10 минут должна нарисовать дерево, после чего один человек от каждой группы презентует всем результат групповой работы.

Групповой коллаж

Коллективное выполнение участниками тренинга творческой композиции по теме «Школьная служба примирения». Коллаж выполняется на листе ватмана с использованием всего комплекса изобразительных материалов: фломастеры, карандаши, вырезки из журналов, клей. Затем один из участников представляет замысел композиции, раскрывает вложенный в неё смысл.

Обсуждение: Участники делятся общими впечатлениями от процесса работы и восприятия ее результата

Чемодан.

Все участники садятся по кругу.

– Наша работа подходит к концу. Мы расстаемся. Однако перед тем как разъехаться соберем чемодан. Мы работали вместе, поэтому и собирать чемодан для каждого будем вместе. Содержимое чемодана будет особым. Так как мы занимались проблемами толерантности, которая предполагает готовность принять других такими, какие они есть, и взаимодействовать с ними на основе согласия, в чемодан мы положим то, что каждому из нас помогает и мешает быть толерантным в общении, совместной деятельности, понимании другого человека. Чемодан мы будем собирать в отсутствие человека, а когда мы закончим, то мы пригласим его и вручим чемодан. Он должен его взять и унести с собой, не задавая вопросов.

Собирая чемодан, мы будем придерживаться некоторых правил.

1. В чемодан надо положить одинаковое количество помогающих и мешающих качеств.
2. Каждое качество будет укладываться в чемодан только с согласия всей группы. Если кто-нибудь не согласен, то группа может попытаться его убедить в правильности своего решения, а если это не удастся сделать, качество в чемодан не кладется.

3. Положить в чемодан можно только те качества, которые проявились в ходе работы группы.

4. Положить в чемодан можно только те качества, которые поддаются коррекции.

5. Руководить сбором чемодана будет каждый по очереди. Просьба не забывать те правила, о которых мы говорили.

Ведущий во время сбора чемодана сидит за кругом.

Переходить к обсуждению качеств можно только тогда, когда руководитель сбора чемодана выслушает все предложения.

Для того, чтобы сделать эту процедуру более доброжелательной, не вызывающей обиды участников, не следует разрешать вручать собранный чемодан в виде записи.

«Букет»

Цель: закрепление положительных эмоций, содействие осознанию силы единства и дружбы.

Ведущий. Возьмите в руки цветочек. Каждый цветок легко переломить и выбросить, а если я соберу и попробую переломить все вместе, мне это не удастся. Вот так и в жизни. Каждого из вас в отдельности легко обидеть, оскорбить, а если вы будете вместе, в группе, то никакие враги вас не одолеют, все проблемы легко преодолеете. Мы с вами соберем эти цветы в букет, и это будет букет нашего единства. Вот и завершился наш тренинг. Всего хорошего!