

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
Волоконовская средняя общеобразовательная школа
Кантемировского муниципального района
Воронежской области

«Утверждаю»
Директор МКОУ Волоконовской СОШ
_____ И.А.Железнякова

Приказ № _____
от «__» _____ 20__ г.

**Комплексная программа «Профилактика конфликтных
ситуаций в педагогическом коллективе»**

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА

"Профилактика конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе"

ЦЕЛЬ:

Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

ЗАДАЧИ:

1. Проведение информационного занятия "Методы разрешения педагогических конфликтов"
2. Проведение обучающих занятий - тренингов с членами педагогического коллектива.
3. Обеспечение доступной для педагогического коллектива школы психологической и психотерапевтической помощи.

СРОКИ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

о Программа направлена на информационное обеспечение педагогического персонала психологического климата в коллективе.

ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ С УЧАСТНИКАМИ:

1. Принцип АКТИВНОСТИ участников группы: в ходе занятий постоянно вовлекать участников тренинга в различные виды деятельности - обсуждение, проигрывание ролевых ситуаций, выполнение упражнений.
2. Принцип ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПОЗИЦИИ: в процессе работы в группе создаются такие ситуации, когда участникам необходимо найти решение проблемы.
3. Принцип ОБЪЕКТИВАЦИИ ПОВЕДЕНИЯ: поведение участников группы в течение занятий переводится с импульсивного на объективированный уровень и поддерживается в ходе занятий.
4. Принцип ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ работа в группе основывается на признании ценности личности другого человека, его мнению, интересе. Все решения принимаются с максимально-возможным учётом интересов всех участников тренинга.

При организации и проведении занятий необходимо руководствоваться следующими этическими нормами:

- о Участие во всех упражнениях - добровольное.
- о Участникам занятий предоставляется полная информация о способах и целях тренинга.
- о При проведении упражнений и игр принимаются все меры предосторожности против психических и физических травм.

Организационно-методическое обеспечение программы.

1. Самоукина Н. А. "Игры в школе и дома: психотехнические игры и коррекционные программы" - М.: Центр "ИНТОР", 1993 г.
2. Сартан Г.Н. "Психотренинги для учителей и старшеклассников" -М: "КОМПЕНС - ЦЕНТР", 1992 г.
3. "Психологические тесты для деловых людей" //Под ред. К. п. н. Н. А. Литвинцева - М.: "Интел - Синтез", 1994 г.
4. Казанский О. А. "Игры в самих себя" - М.: Ростпедагенство, 1995 г.
5. Обучение здоровью в образовательных учреждениях РФ // Информационный бюллетень проекта обучения здоровью, 2004 г.
6. "Учёт особенностей темперамента в учебно-воспитательной работе" // Гунина Е. В., Любимова Т. Г., Смирнова Н. В. - Чебоксары: Кафедра педаг. пр.

Актуальность.

Согласно современной конфликтологической концепции конфликт считается естественным состоянием общества. Однако это совсем не означает, что нужно всегда и всюду конфликтовать, оправдывая свою несдержанность "естественным состоянием". Данная концептуальная позиция основывается на знании особенностей природы человека. Действительно, личность обладает определенным потенциалом противоречий. С одной стороны, это дает возможность развиваться ей и обществу, а с другой создает непростые взаимоотношения между людьми и сообществами, таким образом, конфликт в обществе выполняет не только деструктивные, но и конструктивные функции. Правда, для перехода конфликта в конструктивное русло необходимо, чтобы члены общества обладали соответствующими навыками, были способны отделить (проблем) от человека.

Научный подход к проблеме конфликтов позволяет утверждать, что они управляемы, регулируемы, разрешаемы. Для овладения конфликтологической компетентностью педагогу требуется осознанное изучение человека и условий его развития, позволяющее в конкретных взаимоотношениях в полной мере реализовывать опыт гуманистического взаимодействия с людьми.

Предупреждение конфликтов требует от человека напряжения собственных творческих сил, заставляет его становиться более наблюдательным, сообразительным, находчивым и ответственным. Это путь к личному творчеству и возможность помочь тому, кто находится рядом. Механизм предупреждения конфликта предполагает постоянство работы по самосовершенствованию личности, улучшению взаимодействия в рабочих группах, поиск оптимального решения.

Научными исследованиями доказано, что по своей природе и сама профессиональная образовательная деятельность, как одна из основных сфер человеческого взаимодействия в обществе, в значительной степени подвержена конфликтному противостоянию. Как справедливо отмечал А.А.Бодалев, ситуация, когда один человек воздействует на другого, - это ситуация взаимодействия, а потом эффект воздействия, как правило, связан с характером соотношений особенностей, имеющих и у одной, и у второй личности. Как показывает практика, именно индивидуально - психологические особенности участников образовательного процесса создают предрасположенность к возникновению предконфликтных ситуаций. Начиная с середины 70-х годов, наблюдается устойчивый рост интереса педагогов к изучению проблемы конфликта. В настоящее время коллективах и способы их преодоления (Башкатов И.П., Пеленев А.Ф., Чистякова Т.А., Тарабаева В.В.); подготовка педагогов к предупреждению и разрешению конфликтов в педагогических коллективах и среди учащихся (Болтунова Г.М., Лишин О.В., Новодворская М.О.), предупреждения конфликтов между учителями и родителями (Дундуа Ш.М.) и др.

Педагогические коллективы сегодня раздирают противоречия. В педагогическом коллективе конфликты довольно частое явление. В них бывают порой задействованы все члены школьного социума: педагоги, родители, учащиеся. Нередко при этом легко разрушаются с таким трудом налаженные связи.

В настоящее время, когда именно коллективные условия определяют успехи науки, техники, возникает острая необходимость в людях, владеющих искусством создавать моральный климат в коллективе. Однако в педагогическом коллективе каждый его член может и должен влиять на благоприятность социально-психологического климата. И коллектив становится могучим средством формирования личности только тогда, когда он характеризуется высоким психологическим климатом.

Чтобы успешно преодолевать разрушительные последствия конфликтов, нужно научиться обходить их. А это возможно лишь при высоком уровне развития коллектива и благоприятного социально-психологического климата.

Учитывая, актуальность этой проблемы, была выбрана данная тема.

СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

| № | Мероприятия | Участники |
|---|-------------|-----------|
|---|-------------|-----------|

| | | |
|------|---|-----------------------|
| | 1 БЛОК: Ознакомительный. | |
| 1.1. | Доклад "Методы разрешения педагогических конфликтов". | Коллектив педагогов |
| | 2 БЛОК: Диагностический. | |
| 2.1. | Метод изучения темперамента педагогов - Тест А. Белова | Коллектив педагогов |
| 2.2. | Тест на определение уровня конфликтности Кноблех -Фальконетт | Коллектив педагогов |
| 2.3. | Экспресс-методика оценки социально -психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михалюк, Л. Ю. Шалыто) | Коллектив педагогов |
| 2.4. | Метод наблюдения | Коллектив педагогов |
| 2.5. | Беседы с педагогами | Инд-но, педагоги |
| 2.6. | Анкета "Стиль поведения в конфликте" (авт. Томас) | Коллектив педагогов |
| | 3 БЛОК: Тренинговые занятия | |
| | Тема: "Знакомство". Задачи: 1. Знакомство с группой 2. Исследование членами группы своих личностных особенностей. 3. Создание условий для раскрепощения участников. | микрогруппы педагогов |
| 3.1. | Тема: "Устранение барьеров эмоционального общения". Задачи: 1. Научить отличать поведение уверенного от неуверенного и агрессивного. 2. Раскрытие интересов участников группы. 3. Эмоциональное раскрепощение. | микрогруппы педагогов |
| 3.2. | Тема: "Стили общения". Задачи: 1. Изучение разных стилей общения. 2. Развитие базовых коммуникативных умений. 3. раскрепощение участников тренинга в группе. | микрогруппы педагогов |
| 3.3. | Тема: "Знакомство с принципами хорошего слушания". Задачи: 1. Выделение принципов хорошего слушания. 2. Развитие навыков восприятия партнёра по общению. 3. Эмоциональное раскрепощение участников тренинговых занятий. | микрогруппы педагогов |
| 3.4. | Тема: "Навыки совместной работы". Задачи: 1. Приобретение опыта совместной работы группы. 2. Поиск новых способов поведения в контактах с людьми. 3. Развитие навыков общения. | микрогруппы педагогов |
| 3.5. | Тема: "Изучение сильных сторон своего характера, помогающим в общении". Задачи: 1. Помощь членам группы раскрыть в себе стороны характера. 2. Изучение использования особенностей своего характера во взаимоотношениях с другими. 3. Определение своих личностных ценностей. | микрогруппы педагогов |
| 3.6. | Заключительное занятие: "Придумывание сказки группой. Проигрывание." Обсуждение сказки, ролей. Подведение итогов тренинговых | Коллектив педагогов |

| | | |
|-------------|---|---------------------|
| | занятий. | |
| | 4 БЛОК: "Итоговая диагностика педагогического коллектива". | |
| 4.1. | Контрольный срез по окончании цикла занятий. Определение динамики взаимоотношений в коллективе. | Коллектив педагогов |

ПРИМЕЧАНИЕ:

о Оптимальное количество участников для проведения тренинговых занятий 15 человек, тогда эффект проявляется наиболее ярко.

(При большем количестве, всех участников делят на две группы)

о Занятия предлагаемого цикла допускается проводить с различной цикличностью (1, 2, 3 раза в неделю, ежедневно и т.д.)

о Не обязательно придерживаться точного воспроизведения данных занятий при реализации данной программы. Можно менять содержание или тематику, дополнять.

о Надеемся, что благодаря изучению материалов данного курса педагоги задумаются не только над сторонами общения, но и приобретут навыки эффективного взаимодействия друг с другом.

Программа адресована: членам педагогических коллективов школ

ЭКСПРЕСС-МЕТОДИКА "ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ"

Авторы: А. С. Михалюк и Л.Ю. Шальто
(Санкт - Петербургский Университет)

ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ:

ИНСТРУКЦИЯ:

Просим вас принять участие в исследовании, целью которого является совершенствование психологического климата в вашем коллективе. Для ответа на предлагаемые вопросы необходимо:

1. Внимательно прочитать варианты ответов.
2. Выбрать один из них, наиболее соответствующий вашему мнению.
3. Поставить знак "+" в пустой клетке против выбранного вами ответа.

1) Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны?

- А) Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди
- Б) В нашем коллективе есть всякие люди
- В) Большинство членов нашего коллектива - люди малопрятные

2) Считаете ли вы, что было бы хорошо, если бы члены вашего коллектива жили близко друг от друга?

- а) Нет, конечно
- б) Скорее нет, чем да
- в) Не знаю, не задумывался об этом
- г) Скорее да, чем нет
- д) Да, конечно

3) Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику:

- а) да
- б) пожалуй, да
- в) не знаю, не задумывался над этим
- г) пожалуй, нет
- д) нет

4) Обратите внимание на приведенную ниже шкалу.

Цифра 1 характеризует коллектив, который вам очень нравится, а цифра 9 - коллектив, который вам очень не нравится.

В какую метку вы поместите ваш коллектив?

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | | | | | | | | |

5) Если бы у вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись?

- а) Это меня бы вполне бы устроило
- б) Не знаю, не задумывался над этим
- в) Это меня бы совершенно не устроило

6) Могли бы вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам:

- а) Нет, не мог бы
- б) Не могу сказать, не задумывался над этим
- в) Да, мог бы

7) Какая атмосфера обычно преобладает в вашем коллективе?

На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т.п. В какую из меток вы поместили бы свой коллектив?

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | | | | | | | | |

8) Как вы думаете, если бы Вы долго не работали по какой-либо причине, стремились бы вы встречаться с членами вашего коллектива?

- а) Да, конечно
- б) Скорее да, чем нет
- в) Затрудняюсь ответить
- г) Скорее нет, чем да
- д) Нет, конечно

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ:

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизована и имеет следующий алгоритм. Анализируются различные стороны отношения к коллективу для каждого человека в отдельности. Каждый компонент тестируется тремя вопросами, причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; -1; 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

- положительная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа - положительных, а третий - имеет любой другой знак);
- отрицательная оценка (сюда относятся сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа - отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком);
- неопределенная, противоречивая оценка (эта категория включает следующие случаи: на все три вопроса дан неопределенный ответ: ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу следующего вида.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ ОТДЕЛЬНЫХ КОМПОНЕНТОВ ОТНОШЕНИЙ

| Участники опроса | Эмоциональный компонент | Когнитивный компонент | Поведенческий компонент |
|---------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |

В каждой клетке такой таблицы должен стоять один из трех знаков: +: -: 0. На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента

$$M = (E (+) - E (-)) / n$$

M - средняя оценка по выборке

где E (+) - количество положительных ответов, содержащихся в столбце,

E (-) - количество отрицательных ответов,

n - число членов коллектива, принявших участие в исследовании.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до +1.

В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Для этого континуум возможных оценок (от -1 до +1) делится на три равные части:

от -1 до -0,33; - Средние оценки, попадающие в этот интервал, будем считать отрицательными,

от -0,33 до +0,33 - Средние оценки, попадающие в этот интервал, будем считать противоречивыми, неопределёнными

от +0,33 до +1 - Средние оценки, попадающие в этот интервал, будем считать положительными

Произведенные вычисления позволяют вывести структуру отношения к коллективу для рассматриваемого подразделения. Тип отношения выводится аналогично процедуре, описанной выше. Следовательно, с учетом знака каждого компонента возможны следующие сочетания рассматриваемого отношения:

- 1) Полностью положительное;
- 2) Положительное;

- 3) Полностью отрицательное;
- 4) Отрицательное;
- 5) Противоречивое, неопределенное.

В первом случае психологический климат коллектива трактуется как весьма благоприятный; во втором - как в целом благоприятный; в третьем - как совершенно неудовлетворительный; в четвертом - как в целом неудовлетворительный; в пятом случае считается, что тенденции противоречивы и неопределенны.

На опросном листе *вопросы 1, 4 и 7 относятся к эмоциональному компоненту; 2, 5, 8 - к поведенческому компоненту; 3, 6 - когнитивный компонент, причем вопрос 3 содержит два вопроса.*

- Обследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе.
- Время тестирования - 5-10 мин.
- Простота обработки результатов дает возможность быстрого их получения.

МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА *МЕТОДИКА А. БЕЛОВА*

ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ:

Шкалы: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик

Назначение теста:

Лица с четко выраженными свойствами, относящимися только к одному типу темперамента, встречаются сравнительно редко. Гораздо чаще людям свойственны смешанные типы темперамента, характеризующиеся наличием свойств, характерных для разных типов темперамента с преобладанием одного из них.

Методика А.Белова служит для определения преобладающего типа темперамента и выявления представленности в нем свойств других типов. Испытуемому последовательно предъявляются четыре карточки, на каждой из которых написано по 20 свойств, характерных для представителей каждого типа темперамента.

Инструкция к тесту:

Внимательно прочитайте перечень свойств и поставьте знак (+), если считаете, что это свойство Вам присуще, и знак (-) - если оно у Вас отсутствует. В сомнительных случаях ничего не ставьте.

Тестовый материал

1. Блок (Холерический тип)

1. Неусидчивость, суетливость.
2. Невыдержанность, вспыльчивость.
3. Нетерпеливость
4. Резкость и прямолинейность в отношениях с людьми.
5. Решительность и инициативность.
6. Упрямство.
7. Находчивость в споре.
8. Неритмичность в работе.
9. Склонность к риску.
10. Незлопамятность, небидчивость.
11. Быстрота и страстность речи.
12. Неуравновешенность и склонность к горячности.
13. Нетерпимость к недостаткам.
14. Агрессивность забияки.

15. Выразительность мимики.
16. Способность быстро действовать и решать.
17. Неустанное стремление к новому.
18. Обладание резкими, порывистыми движениями.
19. Настойчивость в достижении поставленной цели.
20. Склонность к резкой смене настроения.

2. Блок (Сангвинистический тип)

1. Жизнерадостность.
2. Энергичность и деловитость.
3. Недоведение начатого дела до конца.
4. Склонность переоценивать себя.
5. Способность быстро схватывать новое.
6. Неустойчивость в интересах и склонностях.
7. Легкое переживание неудачи и неприятностей.
8. Легкое приспособление к разным обстоятельствам.
9. Увлеченность любым делом.
10. Быстрое остывание, когда дело перестает интересовать.
11. Быстрое включение в новую работу и переключение с одного вида работы на другой.
12. Тяготение однообразной, будничной, кропотливой работой.
13. Общительность и отзывчивость, не скованность в общении с другими людьми.
14. Выносливость и работоспособность.
15. Громкая, быстрая, отчетливая речь.
16. Сохранение самообладания в неожиданной, сложной ситуации.
17. Обладание всегда добрым настроением.
18. Быстрое засыпание и пробуждение.
19. Частая несобранность, поспешность в решениях.
20. Склонность иногда скользить по поверхности, отвлекаясь.

3. Блок (Флегматический тип)

1. Спокойствие и хладнокровие.
2. Последовательность и обстоятельность в делах.
3. Осторожность и рассудительность.
4. Умение ждать.
5. Молчаливость, нежелание болтать по пустякам.
6. Обладание спокойной, равномерной речью, без резко выраженных эмоций, жестикуляций и мимики.
7. Сдержанность и терпеливость.
8. Доведение начатого дела до конца.
9. Умение применять свои силы в дело (не растрчивать их по пустякам).
10. Строгое придерживание выработанного распорядка жизни, системы в работе.
11. Легкое сдерживание порывов.
12. Маловосприимчивость к одобрению и порицанию.
13. Незлобивость, проявление снисходительного отношения к колкостям в свой адрес.
14. Постоянство в своих отношениях и интересах.
15. Медленное вовлечение в работу и переключение с одного вида работы на другой.
16. Ровность в отношении со всеми.
17. Аккуратность и порядок во всем.
18. Трудное приспособление к новой обстановке.
19. Обладание выдержкой.
20. Постепенное схождение с новыми людьми.

4. Блок (Меланхолический тип)

1. Стеснительность и застенчивость.
2. Растерянность в новой обстановке.
3. Затруднительность в установлении контактов с незнакомыми людьми.
4. Неверие в свои силы.
5. Легкое перенесение одиночества.
6. Чувство подавленности и растерянности при неудачах.
7. Склонность уходить в себя.
8. Быстрая утомляемость.
9. Обладание тихой речью, иногда снижающейся до шепота.
10. Невольное приспособление к характеру собеседника.
11. Впечатлительность до слезливости.
12. Чрезвычайная восприимчивость к одобрению и порицанию.
13. Высокая требовательность к себе и окружающим.
14. Склонность к подозрительности, мнительности.
15. Болезненная чувствительность и легкая ранимость
16. Чрезмерная обидчивость.
17. Скрытность и необщительность, не делитесь ни с кем своими мыслями.
18. Малая активность и робость.
19. Уступчивость и покорность.
20. Стремление вызвать сочувствие и помощь у окружающих.

Обработка результатов теста

Подсчитать количество плюсов по каждой карточке отдельно.

Вычислить процент положительных ответов по каждому типу темперамента:

$$X = (A1 / A) * 100\%;$$

$$C = (A2 / A) * 100\%;$$

$$\Phi = (A3 / A) * 100\%;$$

$$M = (A4 / A) * 100\%; \text{ где}$$

X, C, Φ, M - типы темперамента;

a1, a2, a3, a4 - число положительных ответов по карточкам соответствующего блока;

A - общее число положительных ответов по четырем карточкам.

В конечном виде "формула темперамента" приобретает, например, такой вид:

$$T = 35\%X + 30\%C + 14\%\Phi + 21\%M;$$

Это значит, что данный темперамент на 35% - холерический, 30% - сангвинический, 14% - флегматический и 21% - меланхолический.

- Если относительный результат числа положительных ответов по какому-либо типу составляет 40% и выше, значит, данный тип темперамента у вас доминирующий.
- Если этот результат составляет 30-39%, то качества данного типа выражены достаточно ярко.
- Если результат 20-29%, то средне выражены.
- При результате 10-19% можно утверждать, что черты этого типа темперамента выражены в малой степени.

3) Методика, определяющая склонность к внутриличностному конфликту "Тест на конфликтность" (Кноблех-Фальконетт) и оценивающая данный критерий по двум шкалам "эго хватание" и "гармоничность".

**Тест на конфликтность
(Автор: Кноблох - Фальконетт).**

ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ:

Инструкция: ответьте "да" или "нет" на следующие вопросы:

1. Я хотел бы в большей степени контролировать свои мысли.
2. Если я попадаю в дурацкую ситуацию, то воспринимаю это серьёзно.
3. Я всегда желаю делать дела лучше, чем делаю.
4. Обычно у меня всего достаточно для исполнения желания.
5. Я фактически живу для будущего.
6. Если я смог прожить жизнь заново, то сделал всё иначе.
7. Редко, если это вообще бывает, я испытываю потребность в контроле моих мыслей.
8. Обычно я, принимая мои личные проблемы.
9. Я в конфликте с тем, что даёт мне судьба.
10. Нет ничего важнее для меня, чем пребывать под контролем.
11. Обычно я удовлетворён уровнем моей деятельности.
12. Нет одного правильного способа бытия.
13. Я хотел всё объединить всё воедино.
14. Если бы я мог делать дела лучше, то моя жизнь была бы лучше.
15. Я фактически борюсь против превратностей жизненного пути.
16. Я желаю больше, чем обычно получаю.
17. Моя жизнь улучшится, будь я более удачлив.
18. Когда я хочу делать что - либо лучше, я понимаю, что это имеет ограниченную возможность.
19. Понимание моих личных проблем наступает легче, если я не оказываю им сопротивление.
20. Удовлетворённость моим уровнем деятельности только препятствует реализации моего потенциала на жизненном пути.

КЛЮЧ К МЕТОДИКЕ.

| № | ДА | НЕТ |
|----|---------------|---------------|
| 1 | Гармоничность | Эгохватание |
| 2 | Эгохватание | Гармоничность |
| 3 | Эгохватание | Гармоничность |
| 4 | Эгохватание | Гармоничность |
| 5 | Эгохватание | Гармоничность |
| 6 | Эгохватание | Гармоничность |
| 7 | Гармоничность | Эгохватание |
| 8 | Гармоничность | Эгохватание |
| 9 | Эгохватание | Гармоничность |
| 10 | Эгохватание | Гармоничность |
| 11 | Эгохватание | Гармоничность |
| 12 | Эгохватание | Гармоничность |
| 13 | Эгохватание | Гармоничность |
| 14 | Эгохватание | Гармоничность |
| 15 | Эгохватание | Гармоничность |

| | | |
|----|---------------|---------------|
| 16 | Эгохватание | Гармоничность |
| 17 | Эгохватание | Гармоничность |
| 18 | Гармоничность | Эгохватание |
| 19 | Гармоничность | Эгохватание |
| 20 | Эгохватание | Гармоничность |

Интерпретация.

Эгохватание - это внутренняя конфликтность личности. Склонность к самообвинениям, нерешительности и неуверенности в себе. Потребность в постоянной опеке.

Гармоничность - спокойствие, уверенность в себе, сбалансированность желаний, стремлений, уровня притязаний. Последовательность поведения.

Подсчитать количество ответов, относящихся к тому или иному критерию. Полученный результат свидетельствует о преобладающем компоненте.

МЕТОДИКА "ОЦЕНКА СПОСОБОВ РЕАГИРОВАНИЯ В КОНФЛИКТЕ"

Автор: К.Н ТОМАС

ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ:

С помощью данного теста оказывается возможным определить свой собственный стиль поведения в ситуации разногласий. Всего таковых стилей пять:

сотрудничество - оптимально почти всегда;

Компромисс - вполне приемлемо в ряде случаев;

Избегание (уход) - рекомендовано в случае неспровоцированных партнером "пожаров";

Приспособление - возможно в тех случаях; когда оппонент действительно прав.

Соперничество - наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах.

Для того, чтобы определить, к какому способу склоняется человек, нужно внимательно прочитать каждое из двойных высказываний а) и б) выбрать то из них, которое в большей степени соответствует тому, как он обычно поступает и действует.

1. а) Иногда я представляю 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 согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.
б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов и другого человека, и моих собственных.
3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5. а) Улаживая спорную ситуацию, я не всегда пытаюсь найти поддержку у другого.
б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя.
б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем, решить его окончательно.
б) я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.
б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.
б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные 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 навстречу.
13. а) Я предлагаю среднюю позицию.
б) я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь 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 дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
19. а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.
20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.
б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека.
б) Я отстаиваю свою позицию.
23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
б) Иногда я представляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.
б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.
б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.
б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
21. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.
б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять

на своем.

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

КЛЮЧ ОПРОСНИКА.

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

ТЕСТ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНФЛИКТНОСТИ

В тесте использованы диагностические показатели, которые являются наиболее устойчивыми в течение всей жизни человека.

Тестовые задания:

1. Переплетите пальцы рук и заметьте, какой палец оказывается сверху.
2. Прицельтесь, выбрав мишень, и определите, какой глаз у Вас ведущий.
3. Переплетите на груди руки ("наполеоновская поза") и заметьте, какая рука окажется сверху.
4. Проверьте, какая рука при аплодировании оказывается сверху.

Анализ полученных данных:

ППП. Избегают конфликтов, но все же идут на них. В конфликтах последовательны, стремятся довести их до разрешения. Тщательно соотносят цель со средствами. Не сторонники разрешения конфликтов любой ценой. Сначала обдумывают действия, потом принимают решения. Проявляют недостаток гибкости.

ППЛ. Стремятся избегать конфликтов. Предпочитают разрешить их любыми способами. Нередко могут отказаться от прежней позиции. Могут быстро принимать решения. Достаточно гибки, но не всегда последовательны. Очень находчивы в погашении конфликта.

ПЛП. Не любят конфликтовать, но не избегают конфликтов. Входят в них охотно. Ведут себя свободно, находчиво. Прибегают к юмору, находят нестандартные пути разрешения конфликтных ситуаций. Не всегда доводят задуманное до конца.

ПЛЛ. Избегают конфликтов. Но если сталкиваются с ними, то ведут себя твердо. Решения принимают после серьезного обдумывания или совета с посредниками и близкими. Обидчивы, в определенной мере злопамятны. Никогда не выступают инициаторами столкновений. Готовы идти на уступки. Внешняя мягкость сочетается с внутренней твердостью.

ПЛП. Очень заметное неприятие конфликтов. Постоянное стремление выйти из него. Попытки загладить, стусевать конфликт. Выход из конфликта могут осуществлять за счет отказа от собственных требований. Решения принимают, поддаваясь эмоциональным, а не рациональным состояниям. Для них лучше не входить в конфликт, чем выходить из него. Выходят чаще всего с потерями собственных интересов, не находят способы оправдать свои действия. Стремятся принимать решения после обсуждения ситуации с кем-либо из опытных доверенных друзей или родственников.

ППП. Готовы идти на конфликт. Отчетливо понимают свои интересы, находят наиболее рациональные пути их защиты. Хорошо подсчитывают свои возможности. В разрешении конфликта не всегда считаются со средствами. Не отказываются от компромиссов. Охотно вступают в конфликт. Часто выступают его инициатором. Преувеличивают при условии доминирования своих интересов. В конфликте чувствуют себя уверенно, комфортно. Иногда могут сами спровоцировать конфликт, но не столько потому, что не могут без него обходиться, сколько в целях самоутверждения.

ПЛЛП. Не любят конфликтов. Легкий характер. Склонны преувеличивать свои и недооценивать чужие возможности. Быстро и хорошо ориентируются в ситуации. Много друзей. Эмоционально реагируют на события, но принимают достаточно обдуманные решения. Стремятся доводить их до конца, но не исключают компромиссов, возможно и за счет отказа от некоторых требований. Не всегда цель соизмеряют со средствами достижения. Находят неожиданные решения. Действуют гибко, но последовательно. К советам прислушиваются.

ПЛЛЛ Охотно вступают в конфликт. Часто выступают его инициатором. Преувеличивают собственные возможности, но в случае неудачи не отступают. Не склонны к компромиссам. Действуют в конфликте обдуманно, последовательно. Конфликт прекращают только при условии выполнения своих требований. Не всегда средства соизмеряют с целями. Излюбленный прием - "психологическая атака". Действуют по собственной инициативе, не очень любят советоваться, прислушиваться к чужим советам.

ЛППП. Конфликтов избегают, чувствуют себя в конфликтных ситуациях неуверенно. Проявляют большую гибкость в их разрешении. Достижение целей соотносят с реальными средствами. Склонны к компромиссам, готовы отказаться от защиты части своих интересов. Решение принимают скорее эмоционально, чем после серьезного обдумывания. Склонны выслушивать советы, но не всегда им следуют. Имеется тенденция преувеличивать собственные возможности.

ЛППЛ. Избегают конфликтов. Но в тех случаях, когда считают свои интересы затронутыми, идут на конфликт без особых колебаний. Позицию держать твердо, но очень склонны к компромиссам, К помощи посредников могут обращаться, но решение принимают самостоятельно. Вопросы самоутверждения - на втором плане. На первом плане - интересы дела.

ЛПЛП. Считают конфликты неизбежными, смело идут на их решение. В конфликтах твердо добиваются поставленных задач. При достижении целей не считаются со средствами. Иногда большое значение придают несущественным, второстепенным сторонам конфликта. Не склонны к компромиссам, если они не решают всех поставленных задач. Могут создавать видимость уступок, но внутренняя позиция остается неизменной. Преобладает рациональная сторона. Скрытны, не склонны обращаться за советами, хотя помощь со стороны не исключают.

ЛПЛЛ. Внутренне агрессивны. Постоянно ищут повод для конфликта. Руководствуются не всегда существенными моментами. Конфликтность прикрывается внешней мягкостью. Последовательны в достижении целей. Линию поведения ведут искусно тщательно все просчитывают. Не склонны к компромиссам независимо от удовлетворения собственных интересов. Проявляют большую гибкость и изобретательность в решении конфликта с собственных позиций. Нередко интересы дела не могут отделить от внутренней психологической позиции.

ЛЛПП. Избегают конфликтов. Предпочитают спорные вопросы решать мирным путем. Готовы отказаться от защиты собственных интересов, но последовательно защищают интересы других. Цель всегда стремятся сочетать с соответствующими средствами. Наиболее сильная их сторона - стремление предупредить конфликты или погасить в зародыше.

ЛЛПЛ. Стремятся избежать конфликта, хотя не умеют предупреждать. Очень склонны к компромиссам. Уступают требованиям конфликтующих сторон, если

противник оказывается сильным. Однако по отношению к более слабому проявляют неуступчивость. Не могут правильно рассчитать свои силы, склонны преувеличивать силы противника. Неспособны плести нить интриги. Охотно прислушиваются к советам других, следуют их рекомендациям. Имеют склонность скрывать наличие конфликтной ситуации, искренне веря в её отсутствие. Недостаточно принципиальны.

ЛЛЛЛ. Конфликтов не избегают, хотя редко являются их инициаторами. Слабо продумывают линию поведения в решении конфликтов, больше руководствуются эмоциями. В конфликтах действуют смело, решительно, но допускают опрометчивые решения. Склонны к компромиссам. Четко продумывают возможные последствия конфликта, стремятся их предупредить. Нередко выступают инициаторами компромисса. Глубоко переживают нежелательные последствия конфликтов.

ЛЛЛЛ. Конфликтов избегают. Отличаются большой способностью предупреждать их. Однако, принимая участие в конфликтах, умеют произвести впечатление на противника, используя прием демонстрации несуществующих возможностей. Умеют использовать слабости противной стороны. Хорошо просчитывают возможные последствия конфликта и умеют вовремя скорректировать свое поведение. Упрямы, скрытны.

Второй этап - Практический (ФОРМИРУЮЩИЙ ЭКСПЕРИМЕНТ).

На основе полученных, на первом этапе данных, разрабатываются основные меры психологической поддержки. Данный этап из двух блоков:

1 БЛОК: Педагогам предлагается прослушать доклад на тему "Методы разрешения педагогических конфликтов", который состоял из нескольких частей, в частности: о Понятие конфликта, отличие конфликтной ситуации от конфликта, структура динамика, функции, типология
о Методы и стадии разрешения конфликтов

2 БЛОК: Специально разработанные игры и упражнения на сплочение коллектива. Материал для занятий подобран из различных психологических источников (см. Список литературы). Здесь были использованы упражнения на исследование участниками своих личностных особенностей, такие как "Имя и эпитет": "Сделай также как я"; "Скажи мне, кто твой друг"; "Мои сильные стороны" и другие. Среди упражнений на развитие навыков владения собою были следующие: "Заблудившийся рассказчик"; "Цвета эмоций" "Нахал"; "Выдержка" и другие.

На тренинговых занятиях внимание также уделялось развитию навыков совместной работы и стилям общения. Среди упражнений, использованных для этих целей были: "Перевоплощение": "Анабиоз": "Взаимодействие"; "Волшебный карандаш", "Гомеостат". "Резервуар" и т.д.

Занятия проводились в двух группах, созданных из числа воспитателей и учителей школы. В каждой группе занимались 13 человек (для проведения оптимальной работы). Группы создавались на основе пожелания самих участников. На отдельных занятиях (Занятие №2, Занятие № 5, Занятие № 8) участники объединялись в одну группу для наиболее эффективного усвоения материала. Основная цель данного этапа: Организация деятельности по развитию межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. (Краткое содержание занятий по теме представлено в Программе и Презентации на страницах сайта).

Третий этап - Констатирующий эксперимент.

Данное исследование проводится по окончании тренинговых занятий аналогично первичной диагностике.

Цель данного этапа: Установление различий в отношениях между педагогами до тренинговых занятий и после их проведения.

Для повторного обследования педагогов были использованы те же методики, что и на первом этапе.

Таким образом, психологическое исследование и воздействие на педагогов осуществлялось в экспериментальных группах как органически единый процесс, направленный на определение основ психоло-педагогической диагностики и развитие взаимоотношений между членами педагогического коллектива.

Теоретическая часть программы "Конфликты и методы разрешения педагогических конфликтов".

1.1 Понятие конфликта.

Конфликт (от лат. столкновение) - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, имений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая в себя либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения их в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов. Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъектов возможного конфликта и его объект. Однако, чтобы конфликт начал развиваться, необходим инцидент, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны. Если противоположная сторона отвечает тем же, то конфликт из потенциального переходит в актуальный.

Чтобы отличить конфликт от конфликтной ситуации, необходимо запомнить следующую "формулу":

Конфликт = Проблема - Конфликтная ситуация - Участники конфликта + Инцидент.

Инцидент - это действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующих резкое обострения противоречия и начало борьбы между ними.

Участники конфликтной ситуации - это субъект (лицо, группа, организация, государство), непосредственно вовлечённый во все фазы спора.

Конфликтная ситуация - это ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких сторон участников, каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства или способы решения проблемы, имеющий личную значимость для каждого из её участников.

И, наконец, **конфликт** - это процесс резкого обострения противоречия и борьбы двух или более сторон участников в решении проблемы, имеющий личную значимость для каждого из её участников.

В современной психологии при анализе конфликтов выделяют четыре основных категории:

- структуру конфликта;
- динамику конфликта;
- функции конфликта;
- типологию конфликтов.

Рассмотрим каждую из категорий более подробно.

1.2 Структура конфликта.

Существует различное понимание структуры конфликта. Так выделяются следующие понятия:

- стороны (участники) конфликта,
- условия его протекания,
- образы ситуации,
- возможные действия участников,
- исходы конфликтных действий.

Анализируя стороны конфликта, можно выделить четыре типа конфликта:

- **внутриличностный:** в этом случае сторонами конфликта могут выступать две или более составляющие одной или той же личности; в этом случае мы имеем дело с конфликтно - генным столкновением отдельных особенностей личности и поведения человека;
- **межличностный:** конфликт возникает между двумя или более отдельными личностями;
- **личностно-групповой:** возникает зачастую в случае несоответствия поведения личности групповым нормам и ожиданиям;
- **межгрупповой:** столкновение различных групп.

Характер любого разногласия существенно определяется внешней средой, в которой возникает конфликт.

Укажем на три важнейшие условия протекания конфликта:

- **пространственно - временные:** место осуществления противоречия и время, в течение которого оно должно быть разрешено;
- **социально - психологические:** климат в конфликтующей группе, тип и уровень общения;
- **социальные:** вовлечённость в противоречие интересов различных социальных групп (половых, семейных, профессиональных, этнических и национальных).

Своеобразным последующим звеном между характеристиками участников конфликта и условиями его протекания, с одной стороны, и конфликтным поведением с другой, выступают образы конфликтной ситуации - идеальные своеобразные карты, которые включают следующие элементы:

- представления участников противоречия о себе;
- представления участников конфликта о противоположной стороне;
- представление конфликтующих сторон о среде и условиях, в которых протекает конфликт.

Почему необходим анализ образов конфликтной ситуации? Это определяется двумя обстоятельствами:

- 1) именно образы, а не реальность противоречия непосредственно определяет конфликтное поведение;
- 2) существует реальное и эффективное средство разрешения конфликта за счёт изменения этих образов, которое осуществляется посредством внешнего воздействия на участников конфликта.

В основе классификации конфликтных действий лежат следующие основания:

- характер действий (наступательное, оборонительное и нейтральное);
- степень активности в их осуществлении (активные и пассивные, иницирующие и ответные);
- направленность этих действий (на оппонента, к третьим лицам, на самого себя).

Любое конфликтное действие может иметь четыре основных исхода:

- полное или частичное подчинение одного другому;
- компромисс;

- прерывание конфликтных действий;
- интеграция.

В психологической структуре конфликтов выделяется несколько компонентов: 1)

Познавательные компоненты. Взаимное восприятие особенностей каждой из конфликтующих сторон; интеллектуальные способности переработки информации и принятия решения, степень включённости личности в конфликтную ситуацию на различных этапах её развития; уровень самоконтроля участников конфликта; опыт работы с людьми и профессиональная подготовленность; самосознание, самопонимание и объективность в оценке своих возможностей.

2) Эмоциональные компоненты представляют собой совокупность переживаний её участников.

3) Волевые компоненты проявляются как совокупность усилий, направленных на преодоление разногласий и иных трудностей, возникающих в результате противоборства сторон, и на достижение целей, преследуемых участниками конфликта.

4) Мотивационные компоненты конфликта образуют его ядро и характеризуют его сущность несовпадения позиций участников противоборства.

Кроме того, в структуру конфликта включают и предмет конфликта, под которым понимается всё то, по поводу чего возникло противоборство.

Предмет конфликта характеризуется следующими особенностями:

- он может быть как материальным, так и психологическим;
- он всегда достаточно значим для участников конфликта, хотя эта значимость может быть чисто ситуативной;
- с практической точки зрения преодоление значительных трудностей при определении предмета в реальном конфликте обычно оправдывается и компенсируется возможностью относительно точно спрогнозировать поведение противоборствующей стороны, так как предмет конфликта является одним из факторов, определяющих это поведение.

1.3 Динамика конфликта.

В динамике конфликта, то есть в его реализации как процесса, выделяют семь стадий его развития:

- 1) предконфликтная стадия;
- 2) стадия, связанная с возникновением объективной конфликтной ситуацией;
- 3) интеллектуальный этап развития;
- 4) критический этап развития;
- 5) спад напряжённости в противодействии;
- 6) сопоставление официальных и неофициальных оценок поведения;
- 7) разрешение конфликтной ситуации, либо выход из неё одной из сторон.

1.4 Функции конфликта.

Обычно выделяют две функции конфликтов: деструктивную и конструктивную.

При определении функций реального конфликта необходим конкретный подход, поскольку один и тот же конфликт может быть деструктивным в одном отношении и конструктивным в другом, играть негативную роль на одном этапе развития, в одних конкретных обстоятельствах и позитивную на другом этапе, в другой ситуации.

Конструктивным конфликт бывает тогда, когда оппоненты не выходят за рамки этических норм, деловых отношений и разумных аргументов. Разрешение такого конфликта приводит к развитию отношений между людьми и развитию группы (в соответствии с одним из законов диалектики, утверждающим, что борьба противоположностей - источник развития).

Деструктивный конфликт возникает в двух случаях: когда одна из сторон упорно и

жестоко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны; когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремиться психологически, подавить партнёра, унижая его.

Положительное разрешение конструктивного конфликта - это, прежде всего устранение недостатков, причин, к нему приведших. А поскольку причины эти объективные (неблагоприятные условия работы, несовершенная система оплаты труда, недостатки организации труда, неритмичность работы, сверхурочные работы, несоответствие прав и обязанностей, низкий уровень трудовой дисциплины), отражающие несовершенство организации управления, то устранение их означает усовершенствование самой организации. Деструктивные конфликты порождаются чаще всего субъективными причинами, к которым относятся неправильные действия руководителя и подчинённых, а также психологическая несовместимость отдельных людей.

1.5 Типология конфликтов.

Типология конфликтов играет не только методологическую, но и практическую роль. В настоящее время существует большое количество различных типологий и классификаций конфликтов, отражающих различные взгляды и позиции авторов. Представляет интерес типология конфликтности, в основу которой положены характер объективной ситуации противоречия и понимание данной ситуации сторонами.

- о Подлинный конфликт.
- о Случайный или условны.
- о Смещённый конфликт.
- о Неверно приписанный конфликт.
- о Латентный (скрытый конфликт).
- о Ложный конфликт.

Кроме того выделяют "деловой" и "позиционный" конфликты. Деловые конфликты относятся к предметному содержанию конфликтного взаимодействия. Позиционные конфликты направлены на изменение взаимоотношений участников конфликтного общения.

По направленности конфликты делятся на "горизонтальные", "вертикальные" и "смешанные".

К "горизонтальным" относятся такие конфликты, в которых задействованы люди не находящиеся в подчинении друг друга.

К "вертикальным" конфликтам относятся те из них, в которых участвуют люди, находящиеся в подчинении один у другого.

В смешанных конфликтах представлены и "горизонтальные", и "вертикальные".

Конфликты, имеющую "вертикальную" направленность составляют в среднем 70 - 80 % от общего числа всех конфликтов в коллективе.

СТАДИИ И МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА.

Можно ли достичь такого уровня личностного развития, когда человек сам, без чьей либо помощи может справиться со своими трудностями и обучиться методам эффективного разрешения конфликтов? Психолог А. Минделл считает, что да. Он предлагает использовать следующие стадии и методы разрешения конфликта.

1. Избежание конфликта или его понимание

Первая стадия разрешения конфликта - это поступить так, как поступает большинство из нас, сталкиваясь с ним, - постараться избежать его. Забудьте о нем. Постарайтесь проигнорировать его и вести себя миролюбиво. Если это не помогает, а обычно так и происходит, следующие идеи дополнительно помогут вашему желанию

избежать конфликта. Вы не одиноки в своем желании избежать конфликта. Многие из нас стараются сделать это. Но вера в то, что в конфликте заложена возможность роста и раскрытия своего "я", возможность лучше узнать еще неизведанные свои стороны, позволит преодолеть страх перед конфликтом и вызываемый им дискомфорт, побуждая к личному развитию. Каждый неоднократно переживает внутренний или внешний конфликты.

Направленность на разрешение конфликтов - это нормальное явление и признак вашего стремления к внутреннему равновесию, признак вашего развития и роста.

Конфликт имеет много уровней. И, соответственно, путей разрешения. Конфликт - это не только выражение ваших собственных трудностей, комплексов или личной психологии. Это сочетание вашей внутренней напряженности, ваших трудностей во взаимоотношениях с людьми, групповых и мировых проблем. Он содержит в себе потенциал для личного развития и взаимоотношения с людьми. Конфликт может породить общность. Она же может эффективно разрешить конфликт. Когда мы работаем над конфликтом в группе, для неё может оказаться полезной такая установка, что конфликт необходим для того, чтобы лучше понять себя. Быть может, разрешение конфликта - это способ, с помощью которого социальная группа познает и признает все свои стороны, способ полного ее самовыражения. Может, вы найдете в себе мужество вступить в конфликт, когда поймете, что ваша личная роль в этом конфликте - это тоже самое, что и проявление вашего духа и стремления к самосовершенствованию. Независимо от того, какова эта роль, выполнить ее сознательно - значит помочь полю познать само себя.

2. Признаки конфликта

Вторая стадия разрешения конфликта - выделение его признаков. Иногда конфликт нелегко заметить, иногда он может быть скрытым. Вот некоторые характерные признаки и симптомы конфликта:

- словесное несогласие;
- отсутствие открытого и доверительного общения;
- сохраняющееся разделение во времени или пространстве;
- сплетничанье о противнике;
- негативные образы или фантазии о противнике;
- подозрительность и недоверчивость по отношению к другому.

3. Степень злокачественности конфликта.

Третья стадия разрешения конфликта - определение степени злокачественности конфликта.

Некоторые конфликты серьезны, некоторые - не очень. Конфликты, которые угрожают разрушить чей-то дом, жизнь, бизнес, семью и т. п. - это злокачественные конфликты. Если вы обнаружили конфликт, стоит ли работать с ним? Зачем связываться с каждым конфликтом? Всегда ли обязательно разрешение конфликтов? Если конфликт носит злокачественный характер, то он должен привлечь все ваше внимание. Решать или нет злокачественный конфликт - дело личное: в этом вопросе добиваться согласия нет необходимости. Вот некоторые соображения по поводу того, что делает конфликт злокачественным и с чем надо работать:

- данная проблема вызывает раздражение, неприятные ощущения и со временем осложняется;
- члены вашей группы сплетничают. Эта болтовня носит характер злорадства и привлекает все большее число участников;
- проблема никак не решается и отравляет атмосферу до такой степени, что люди стараются держаться в стороне друг от друга;

- вы избегаете проблемы из-за ее безнадежности или из-за отсутствия храбрости;
- все больше и больше людей вовлекается в конфликт.

4. Сделать сознательный выбор о своем вступлении в конфликт.

Четвёртая стадия разрешения конфликта - сознательный выбор вступления в конфликт. Если вы хотите попытаться решить данный конфликт, то должны к нему подготовиться.

Момент вступления в конфликт - это дело вашего личного выбора. Тот, кто вступает в конфликт неподготовленным, может действовать хорошо, но тот, кто принял сознательное решение о своем вступлении в злокачественный конфликт, несомненно, будет действовать более успешно и большего в нем добьется. Далее, если в конфликт вовлекаются другие люди, никогда не принуждайте их к этому. Им тоже нужно время для подготовки.

Осознание и мужество.

Осознание - это лучшая подготовка к последующему разрешению конфликта. Знание может играть более важную роль в преодолении конфликта, чем мужество. Мужество позволяет им чувствовать себя сильным и поэтому побуждает к конфликту, даже если вы его опасаетесь. Повышение знания о своих чувствах отстраняет вас от необходимости победы или поражения и дает вам более общую и устойчивую установку, из которой надо исходить при работе.

Страх.

Проверьте, не боитесь ли вы чего-либо? Может быть, что-то неизвестное внушает вам страх или вы боитесь потерпеть поражение? Страх поляризует ваши чувства, делая вас слабым или сильным. Проверьте свои интересы. Если вы хотите обрести знание, то вам становится безразлично - сила это или слабость. Если ваш страх не проходит, определите, чего вы боитесь. Без определения источника вашего страха эффективное разрешение конфликта невозможно. Если вы боитесь своего противника, спросите у себя - не боитесь ли вы при этом своего собственного гнева или своей энергии. Мы часто опасаемся проявления агрессии и ненависти со стороны других людей, так как наша собственная энергия нам недоступна. Некоторые наши страхи проистекают из неизвестных нам проявлений собственной энергии. На семинарах по разрешению конфликтов, которые мы проводили для тех, кто учился подготовке к конфликтам, полезным было следующее упражнение. Представьте себе конфликт, в котором вы хотите разобраться. Подумайте о нем и задайте себе следующие вопросы:

- По какой причине вы не вступаете в конфликт? Если вы боитесь чего-то или кого-то, попробуйте мысленно стать тем, кого вы боитесь.

- Не связан ли ваш страх с утратой информации во время споров? О каком своем настроении вам надо знать больше всего? Как вспомнить это настроение в моменты разрешения конфликтов и воспользоваться им? Если вы чувствуете себя покровителем своего противника, независимо от причины - будьте им. Не беспокойтесь при этом насчет своих мотиваций. Вы можете обнаружить, что поддерживаете своего противника, так как боитесь лишиться его дружбы. Поддержите его соответствующим образом. Возможно вы занимаете нейтральную позицию. Вы чувствуете апатию, холодность, безразличие?

Возможность разрешения конфликта несколько вас не волнует? Может, вы слишком отстранены от конфликта. Выступите и заявите о своем нейтралитете. Возможно, ваше знание подсказывает вам, что вы слишком захвачены своей позицией. Если это так, то вы должны и поступать соответственно.

Пятая стадия разрешения конфликта - обращение к партнёру конфликта. Если вы заметили злокачественный конфликт и подготовлены к вступлению в него, то можете обнаружить, что теперь готовы обратиться к решению проблемы. Проверьте свою готовность к разрешению конфликта.

Организация конфликта. Если вы готовы к вступлению в конфликт, организуйте его. Не кидайтесь в него сломя голову, а постарайтесь организовать церемонию, ритуал

конфликта. Помните установку боевых искусств на тщательность подготовки к конфликту и его осознание. Установите место и время для разрешения конфликта, удобное для обеих сторон. Если вы начинаете конфликт немедленно, не советуясь со своим оппонентом, то вы оба в конечном итоге будете препираться о методах его разрешения и никогда не добьетесь результата. Если ваш противник не придет, вы можете поработать над проблемой самостоятельно.

Помните о том, что все конфликты - это социальные феномены и только конкретная ситуация может подсказать, когда работать с напряженностью самостоятельно, вместе с противником или в групповом процессе. В любом случае будем считать, что ваш партнер готов сесть с вами за стол переговоров. Возможно, вы захотите записать следующие шаги в разрешении конфликтов и воспользоваться ими при необходимости. Вы можете даже поделиться этим с вашим соперником, так как в такой работе не должно быть секретов, целью в конфликте является не победа, а знание.

Постановка проблемы. Когда вы ставите проблем}, определите свои интересы в попытках разрешить конфликт. Вы можете даже отметить, что надеетесь на перемирие или что этому мешают коалиции и группировки, поддерживающие каждую из сторон. Это подходящий момент поговорить о ваших целях и интересах в конфликте. Спросите вашего противника о том, хочет ли он рассматривать данную проблему. Не только предлагайте конфликтную проблему, но и спрашивайте, согласен ли он работать над ней. В случае отказа вашего противника от обсуждения предлагаемой проблемы попросите его высказать свои соображения о путях разрешения конфликта. Если его предложение неприемлемо для вас, спросите, не желает ли он обратиться за помощью к консультанту или к посторонней помощи. Если он против всех ваших предложений, работайте над конфликтом самостоятельно и постарайтесь решить его таким образом. И в этом случае не все следует решать напрямую: некоторые проблемы обусловлены внутренними проявлениями.

Шестая стадия разрешения конфликта - Осознание конфликта. Предположим, что вы и ваш партнер по конфликту готовы приступить к вашему способу разрешения конфликта. Следующим шагом будет осознание вами того, в какой из стадий конфликта вы находитесь - нейтральны, на стороне вашего противника или отстаиваете собственную позицию?

Эти вопросы касаются только вас самих, а не вашего противника. Только от вас требуется осознание этого; не требуйте того, чтобы ваш противник изменился или достиг бы такой же сознательности. Требование от вашего противника того, чтобы он изменился или что-нибудь сделал, может быть нереалистичным или проявлением вашего высокомерия по отношению к нему.

7. Стойте на своем. Многие пропускают эту стадию конфликта и сразу принимают чью-нибудь сторону или выражают свой нейтралитет. Однако, рано или поздно, независимо от того, что происходит, вы почувствуете необходимость отстоять свою позицию.

Осознать свои ощущения. Многим из нас следует научиться распознавать свои чувства. Констатируйте свои ощущения немедленно. Будьте точными в оценке своих эмоциональных переживаний. Если вы расстроены - расстраивайтесь. Не пытайтесь справиться с этим чувством. Покажите его, проявите и затем дайте ему уйти, когда это происходит. Будьте земными, насколько это возможно в выражении своих потребностей, боли, страха, гнева, обиды или ревности. Если ваш партнер опасается эмоций, постарайтесь выразить их другими способами. Это значит, что вместо того, чтобы двигаться и кричать, когда вы сердитесь, выразите свой гнев или обиду образно. Постарайтесь сообщить своему противнику о своем состоянии с помощью образов.

Работайте над измененными состояниями своего сознания. Может быть, вы избегаете отстаивать свою позицию из-за того, что опасаетесь собственной ненависти, обиды, разочарования или любви. Эти методы не будут работать до тех пор, пока вы не разберетесь в тех своих чувствах, которые стараетесь подавить.

Выберите момент и разберитесь в том, какие чувства вас одолевают в конфликте - страх,

обида, гнев, печаль и т.д. Постарайтесь ощутить эти эмоции и определить их для себя. Определите их и вашу нетерпимость по отношению к ним. Постарайтесь ценить эти состояния. Важно установить, что вы имеете против проявления таких эмоций. Какие эмоции вы можете выразить? Какие не хотите обнаруживать? Если вам не нравятся какие-то ваши чувства, важно признаться в этом. Если вы пытаетесь не дать выхода некоторым из ваших эмоций или если вы пытаетесь преодолеть ваше недовольство ими, ваш партнер заметит это и будет нападать на вас за вашу ложь и неискренность. Отстаивать свою позицию можно разными путями. Один путь - это сообщить о своих переживаниях. Если ваши эмоции неясны, вы должны работать над собой в присутствии своего оппонента. Спросите себя вслух, что вы заметили, какие чувства, образы, переживания возникают. Затем следуйте этим переживаниям и отмечайте их, когда они возникают.

8. Отход на нейтральную позицию. Отметьте возникающее чувство дискомфорта при разрешении конфликта. После того как вы заняли свою позицию и выразили свои чувства полно и искренне, вы можете почувствовать себя в этой позиции неуютно из-за того, что чувствуете свою вину перед партнером, или из-за того, что чувствуете ограниченность своей позиции или возможно заметили, что больше не находитесь в согласии с самим собой. Некоторые люди чувствуют себя неловко, пережив только что сильные эмоции. Культурные нормы подавляют чувство, особенно в конфликте, и заставляют нас чувствовать себя виноватыми за бурно выраженные чувства. Если вы чувствуете свою вину за развитие конфликта, не принуждайте себя идти дальше. Отступите. Отметьте собственные сигналы отступления и следуйте им. Дайте себе возможность измениться. Как только вы заняли свою позицию, у вас появляется возможность для отступления. Его признаками могут быть, например, затихающий голос, уклонение от конфликта, оглядывание или просто потеря интереса. Если вы чувствуете себя физически уклоняющимся от конфликта, то делайте это осознанно. Не продолжайте вести себя сердито или обижено, если не чувствуете себя таковыми. Как только вы заняли свою позицию, наблюдайте за своим стремлением быть привязанным к своему гневу и обиде. Если что так, то идите дальше и стойте на своем, оставляя себе возможность для отступления на нейтральную позицию. Когда люди застревают на своих точках зрения, это происходит обычно из-за того, что или они не до конца выразили их, или потому, что оказались прикованными к ним и отождествились с ними, потеряв информацию о возникающих сигналах к отступлению.

9. Врожденный нейтралитет. Некоторые люди обнаруживают себя в позиции нейтралитета. Для этого имеется немало причин. Бывают люди, нейтральные по своей природе. Часто вы чувствуете себя безразличным к происходящему, так как ваши эмоции по этому поводу уже перегорели. Когда вы это почувствуете, остановитесь и признайтесь в этом; иначе ваш партнер заметит это и обвинит вас в равнодушии.

Нейтралитет - это все же позиция в поле взаимоотношений. Если вы стали нейтральным, оставьте свою позицию. В буквальном смысле оставьте, чтобы не быть связанным с прежним местом или чувствами. Посмотрите на себя и своего противника с нейтральной точки зрения. Помните ту женщину из приводимого примера? После того как она встала на место своего мужа и посмотрела на себя со стороны, она поняла, что надо делать дальше. Так что выйдите из своей роли, внимательно взгляните на себя и своего партнера со стороны и сообщите о том, как вы оба выглядите при этом. Затем постарайтесь взглянуть на себя, находящегося в прежней роли. Опишите себя вашему партнеру по конфликту. Расскажите ему, каким вы теперь видите себя, что вы видите со стороны. Каким вы видите окончательное разрешение конфликта? Может вы больше узнаете о себе, о том, как вы стремитесь к собственному росту, о том, что вы пытаетесь предпринимать во взаимоотношениях. Сообщите обо всё этом вашему партнеру.

Постарайтесь дать ему полную картину того, где вы теперь находитесь, если взглянуть как бы с вершины горы. Рискните таким же образом посмотреть на своего противника в текущем конфликте. Может, у вас найдется для него совет. Вы полагаете, что он может

что-то предпринять для того, чтобы лучшим образом достичь своей цели? Не хотите ли вы как-нибудь помочь ему? Если вы чувствуете, что ему нужна помощь, то самое время оставить свою нейтральную беспристрастность и вернуться в конфликт. Настало, однако, время встать на его сторону.

10. Занять позицию своего партнера. Этот прием будет работать как метод разрешения конфликта в том случае, если вы при этом будете искренни. Многие из нас принимали сторону другого, когда не чувствовали, что делают это искренне. Мы можем слишком быстро подчиниться и приспособиться к другому или же стать великодушным покровителем. Если вы несовместимым образом становитесь на сторону своего партнера, то рано или поздно обнаружите, что или остаетесь на своей позиции, или почувствуете себя нейтральным. Сочувствие. Возможно, в процессе разрешения конфликта, вы почувствуете сострадание к вашему оппоненту. Если это происходит не из чувства долга, а совершенно искренне, оставьте свою позицию и спросите, не могли бы вы чем-нибудь ему помочь. Пусть ваше сочувствие поможет ему лучше выразить свою позицию. Читайте его сигналы. Стать на сторону другого значит больше, чем просто действовать с сочувствием. Наблюдайте за своим оппонентом. Посмотрите, как он стоит, как смотрит на вас. и постарайтесь представить, какие чувства он при этом испытывает. Помогите ему их выразить.

Не пытайтесь при случае передразнивать своего оппонента. Не провоцируйте его, а используйте свое осознание и сострадание для того, чтобы понять и почувствовать, кто он в данный момент. Без такого понимания разрешение конфликта невозможно. Если вы почувствуете, что провоцируете или передразниваете его, делайте это непосредственно. Проверьте обратную связь. Мерой того, насколько правильно вы поступаете, является обратная связь с вашим оппонентом. Вы правильно прочитали его сигналы, если ваш противник откинулся на спинку стула и расслабился или если он тронут тем, что вы делаете, и благодарен вам за это. Однако, неправильное прочтение сигналов противника тоже можно обратить на пользу. Если вы ошиблись в своем представлении о том, что чувствует или думает ваш противник во время конфликта, то вам надо попросить его поправить вас. Имеются достаточные психологические доводы (в пользу) принятия стороны своего партнера. Мы конфликтуем с другими людьми потому, что бессознательно расстроены отдельными частями своего "я", выступающими в роли нашего противника. В конце концов конфликта бы не было, если бы не было в нас самих того, что согласно с нашим противником.

11. Пересмотр позиции при разрешении конфликтов После того как вы использовали свое знание, чтобы отстоять свою позицию, встать на сторону противника или занять нейтральную позицию, конфликт приостанавливается или возобновляется и переходит на новый уровень. Возможно, вы или ваш противник извинитесь за нанесенную обиду. Появляются новые проблемы, новые реакции или новые чувства. На этой стадии конфликта работа продолжается как и раньше. Применяйте свое знание, прислушивайтесь к себе, проверяя свои чувства и то, чью сторону вы занимаете в конфликте. Если вы не уверены в своих чувствах или вам кажется, что вы ведёте себя бессознательно и не конгруэнтно, отступите на нейтральную позицию. Хорошенько посмотрите на себя со стороны и подскажите себе с этой позиции, как поступить. Недостаточно выраженные чувства. Конфликт может быть не завершённым оттого, что вы неполно выражаете свои чувства, отстаивая свою позицию. Это может также быть и в том случае, если вы не до конца понимаете позицию вашего партнера.

12. Выход из поля конфликта отступления. Если вы правильно определили, на чьей вы стороне, выразили эту позицию и следовали всем изменениям, то вы и ваш партнер можете обнаружить, что автоматически отступаете. Надо не пропустить этот тонкий момент. Используйте свое знание, чтобы видеть легкий момент расслабления, тень улыбки, тихий вздох облегчения. Если так, то покиньте поле. Это исключительно важный

момент при разрешении конфликта. Легко упустить из виду сигналы его ослабления, так как большинство людей так долго избегают конфликта, что, когда наконец ввязываются в него, они становятся привязанными к этому состоянию и сопротивляются выходу из него. Отметьте признаки своего отступления, а затем простите себя и своего противника.

Обучение. Возможно вы обнаружите, что вы и ваш противник взволнованы чем-то новым, чему вы научились. Если так, то почему бы не постараться сформулировать то, чему вы научились о себе или о вашем партнере? Еодится ли эта ситуация для того, чтобы вы поделились своим знанием о себе с другим? Ваш противник хочет получить шанс встать на ваше место. Возможно ваш противник захочет узнать о вас больше. До этого момента мы предполагали, что только вы заинтересованы в разрешении конфликта, так как требование того, чтобы оба партнера надеялись на сотрудничество, можно было бы заменить возможностью ограничиться работой на ранней стадии. Хотя может быть очень хорошо, когда ваш противник захочет больше узнать о вас и о данном конфликте. Это может стать моментом настоящего обмена знанием. Станьте учителем. Иногда ваш партнер захочет даже научиться у вас разрешению конфликта. Значит для вас наступил момент перестать быть простым участником конфликта и разделить свое знание о путях разрешения конфликта с противником.

13. Групповая работа во время разрешения конфликта. Простейшая ситуация - это когда стороны конфликта расходятся и все налаживается. Обычная ситуация - когда друзья или соседи продолжают обсуждать конфликт даже после того, как обе стороны закончили свою работу. Это означает, что еще присутствуют проявления, отличные от тех, над которыми в основном работали конфликтующие стороны. Конфликт становится социальной проблемой и требует для своего разрешения обращения к групповой работе. Наступает момент установления ролей и требование от членов группы их исполнения до тех пор, пока конфликт не будет разрешен на общественном уровне.

14. Индивидуальная работа. Если работа в большой группе по разрешению конфликта не достигает успеха, тогда проблема должна быть решена на индивидуальном уровне. Каждый, имеющий к этому отношение, должен рассматривать конфликтующие стороны как две внутренние части своего "я", которые требуют индивидуального решения.

Заключение

1. Работайте с конфликтами в момент их возникновения. Не ждите, пока они станут излишне поляризованными.
2. Если вы избегаете конфликта потому, что считаете себя бессильным или опасаетесь его, избавьтесь от этого, упражняясь в работе с конфликтами.
3. Используйте свое знание для того, чтобы определить, в какой позиции вы находитесь: на своей стороне, на стороне противника или в нейтральной позиции.
4. Если вы увязли в своей собственной позиции, то не сможете до конца выразить истинные ваши чувства или будете обижены другим человеком и не сможете выразить собственные обиду и гнев.
5. Если вы чувствуете себя нейтральным, не используйте эту позицию лишь для того, чтобы избежать конфликта или действовать покровительственно и отстраненно. Используйте ваш нейтралитет для того, чтобы помочь себе и своему противнику наблюдать за конфликтом со стороны и давать полезные рекомендации.
6. То, в чем обвиняет вас ваш противник, даже в малой степени, - это ваши собственные двойные сигналы, чувства и эмоции, которые вы имеете или имели. Не забывайте о том, что ваш оппонент - это также та часть вас самих, которая вас почему-то тревожит.
7. Ни одна из сторон не победит в конфликте, пока обе не поймут и не прольют свет на характер и природу другой из сторон. Просвещение - - общая задача: пока не будут просвещены все, не будет просвещен никто.

| Содержание занятия | Задачи занятия | Источники |
|---|---|---|
| <p align="center">Занятие 1. ЗНАКОМСТВО</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Рукопожатие или поклон" (толерантность, уважительное отношение друг к другу) 2. "Правда или ложь?" (атмосфера открытости, групповая сплочённость) 3. "Лабиринт" (чувство доверия) 4. "Пожелания" (создание групповой атмосферы) 5. "Компакт - опросы" (повышение уровня общительности) <p>Заключение. Рефлексия.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с группой 2. Исследование членами группы своих личностных особенностей 3. Создание условий для раскрепощения участников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Е.А. Ливанова "Игра в тренинге", 2007. 2.К. Фопель "Сплочённость и толерантность в группе", 2002 3. Вагапова Д. Х. "Риторика в интеллектуальных играх и тренингах", 1999 4. Сарган Г. Н. "Психотренинги для учителей и старшеклассников", 1992. |
| <p align="center">ЗАНЯТИЕ 2. "Устранение барьеров эмоционального общения"</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Я хочу тебе подарить" (развитие психологического климата) 2. "Телепатия" (Невербальное общение) 3. "Я на твоём месте" (эмпатия) 4. "Зеркало" (развитие психологического климата) 5. "Холодный суп" (тренировка стиля поведения) 6. "Любящий взгляд" (Невербальное общение) <p>Заключение. Рефлексия.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Научить отличать поведение уверенного от неуверенного и агрессивного 2. Раскрытие участников группы 3. Эмоциональное раскрепощение | <ol style="list-style-type: none"> 1. Е.И.Рогов "Настольная книга практического психолога" т.2 2. Н. Цзен, Ю. Пахомов "Психотренинг: игры и упражнения", 1999. 3.Игры: обучение, тренинг, досуг/под. ред. Петруссинского 4.Самоукина "Игры в школе и дома", 1993. |
| <p align="center">ЗАНЯТИЕ 3. "Стили общения"</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Перевоплощение" (самораскрытие, углубление эмоциональных контактов) 2. "Анабиоз" (переход от отчуждённости к контакту) 3. "Акробат"(овладение способами ведения разговора) 4. "Он - эмоция" (ведение конструктивного диалога) 5. "Я - эмоция" (самораскрытие) 6. "Сложные ситуации" (позиция в общении) 7. Заключение. Рефлексия. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение разных стилей общения 2. Развитие базовых коммуникативных умений 3. Раскрепощение участников тренинга в гр. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Н. Цзен, Ю. Пахомов "Психотренинг: игры и упражнения", 1999. 2. Игры: обучение, тренинг, досуг/под. Ред. Петруссинского 3. Е.А. Ливанова "Игра в тренинге", 2007. 4.Вагапова Д. Х. "Риторика в интеллектуальных играх и тренингах", 1999 |
| <p align="center">ЗАНЯТИЕ 4: "Знакомство с</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выделение принципов | <ol style="list-style-type: none"> 1. Н. Цзен, Ю. Пахомов |

| | | |
|---|---|---|
| <p>принципами хорошего слушания"</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Фокусировка" (навыки саморегуляции) 2. "Телепатия" (Невербальное общение) 3. "Правда или вымысел" (умение выслушать и понять) 4. "Каким я тебя вижу" (умение выслушать собеседника) 5. "Мнение обо мне" (ориентировка в условиях общения) <p>6. Заключение. <i>Рефлексия</i></p> | <p>хорошего слушания</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Развитие навыков восприятия партнёров по общению 3. Эмоциональное раскрепощение участников | <p>"Психотренинг: игры и упражнения", 1999.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Игры: обучение, тренинг, досуг/под. Ред. Петруссинского 3. Е.А. Ливанова "Игра в тренинге", 2007. 4. Вагапова Д. Х. "Риторика в интеллектуальных играх и тренингах", 1999 |
| <p>ЗАНЯТИЕ 5. "Навыки совместной работы"</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Волшебный карандаш" (чувство доверия) 2. "Поставь себя на место другого" (рефлексия) 3. "Гомеостат" (согласованность между членами группы) 4. Робот" (невербальное общение, общие точки прикосновения) 5. "Учимся понимать друг друга" (взаимопознание) 6. "Резервуар" (понимание собеседника) 7. "Стыковка" (понимание друг друга) <p>8. Заключение. <i>Рефлексия.</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Приобретение опыта совместной работы группы 2. Поиск новых способов поведения в контактах 3. Развитие навыков общения | <ol style="list-style-type: none"> 1. Вагапова Д. Х. "Риторика в интеллектуальных играх и тренингах", 1999 2. Игры: обучение, тренинг, досуг/под. Ред. Петруссинского 3. К. Фопель "Сплочённость и толерантность в группе", 2002 4. Сартан Г. Н. "Психотренинги для учителей и старшеклассников", 1992. |
| <p>ЗАНЯТИЕ 6. "Обучение владению собой"</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Да", значит "Нет" (способы выработки внутреннего контроля) 2. "Обвинение и защита" (способы отработки интонации) 3. "Неожиданный звонок" (способы владения эмоциями) 4. "Нахал" (способы отработки поведения) 5. "Тумба - Юмба" (способы отработки визуального контакта) 6. "Случай в лифте" (способы отработки визуального контакта) <p>6. Заключение. <i>Рефлексия</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Осознание собственного влияния на людей 2. Овладение навыками высказывания и принятия обратной связи 3. Развитие навыков контроля и уверенности в себе | <ol style="list-style-type: none"> 1. Прутченков Л. С. "Свет мой, зеркальце, скажи", 1996 2. К. Фопель "Сплочённость и толерантность в группе", 2002 3. Игры: обучение, тренинг, досуг/под. ред. Петруссинского, 1994. 4. Сартан Г. Н. "Психотренинги для учителей и старшеклассников", 1992. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>ЗАНЯТИЕ 7. "Изучение сильных сторон своего характера"</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.</p> <p>Работа по теме:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Имя и эпитет" (самораскрытие) 2. "Коллега - образ" (взаимопознание) 3. "Учимся ценить индивидуальность" 4. "Второй план" (осознание своей позиции в общении) 5. "Пристройка сверху - пристройка снизу" (понимание другого человека) 6. "Назови свои сильные стороны" (сильные стороны характера) 7. Заключение. Рефлексия | <ol style="list-style-type: none"> 1. Выделение принципов хорошего слушания 2. Развитие навыков восприятия партнёров по общению 3. Эмоциональное раскрепощение участников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Е.А. Ливанова "Игра в тренинге", 2007. 2. К. Фопель "Сплочённость и толерантность в группе", 2002 3. Вагапова Д. Х. "Риторика в интеллектуальных играх и тренингах", 1999 4. Прутченков А. С. "Свет мой, зеркальце, скажи", 1996 5. Сарган Г. И. "Психотренинги для учителей и старшеклассников", 1992. |
| <p>ЗАНЯТИЕ 8. Играем сказку. Подводим итоги.</p> <p>Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему. "Сочинение группой сказки. Проигрывание, обсуждение сказки, ролей. Подведение итогов тренинга". Рефлексия.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Овладение навыками работы в коллективе. 2. Овладение навыками высказывания и принятия обратной связи 3. Развитие навыков контроля и уверенности в себе 4. Заключение. Рефлексия | |

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОГРАММЫ.

1. Вагапова Д. Х. "Риторика в интеллектуальных играх и тренингах". - М: ЦИТАДЕЛЬ, 1999.
2. Игры: Обучение, тренинг, досуг/Под. ред. Петруссинского. М.: Новая школа, 1994.
3. З.Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. - Екатеринбург: АРД ЛТД, 1998.
4. Леванов Е. А. "Игра в тренинге: возможности игрового взаимодействия", 2007.
5. Прутченков А. С. "Свет мой, зеркальце, скажи": Методические разработки социально-психологических тренингов. - М.: Новая школа, 1996.
6. Рогов Е. И. "Настольная книга практического психолога в образовании" /в 2-х томах. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2000 г.
7. Самоукина Н.В. "Игры в которые играют": Психологический практикум. - Дубна: "ФЕНИКС+", 2000 г.
8. Фопель К. "Сплочённость и толерантность в группе". - М.: ГЕНЕЗИС, 2002.
9. Цзен Н., Пахомов Ю. "Психотренинг: игры и упражнения". -М: КЛАСС, 2001 г.
10. Шмаков С, Безбородова Н. "От игры к самовоспитанию". - М: Новая школа, 1993.

ИГРЫ И УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ

К ЗАНЯТИЮ № 1.

Упражнение "Рукопожатие или поклон" (*толерантность, уважительное отношение друг к другу*)

Участники здороваются друг с другом, используя ритуалы приветствия, принятые в разных культурах.

Расскажите группе о жестах приветствия, принятых у разных народов. Заранее

предупредите участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия:

- о объятие и троекратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия);
- о легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
- о рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
- о легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
- о легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- о поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);
- о простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- о мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);
- о потереться друг о друга носами (эскимосская традиция).

Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает "круг знакомств": выступает на середину и приветствует партнера, стоящего справа. Потом идет по часовой стрелке и поочередно приветствует всех членов группы.

Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя свое имя.

Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т. д.

Замечания

Эта игра подходит для знакомства участников в поликультурных группах. В ходе ее поддерживается атмосфера толерантности, уважительное отношение друг к другу. Кроме того, участникам наверняка будет интересно по-разному знакомиться с людьми. В конце упражнения можно провести краткий обмен впечатлениями.

Упражнение "Правда или ложь?" ***(атмосфера открытости, групповая сплочённость)***

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости.

Подготовка

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш.

1. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.
2. Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться. Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

Упражнение "Лабиринт" (чувство доверия)

Группа разбивается на пары. В каждой паре один из участников с помощью устных указаний-команд "заводит" своего партнера в воображаемый лабиринт, схему которого в виде ломаной линии с прямыми углами он держит перед собой, но не показывает своему "ведомому". Всего используется три команды.

Первая, обозначающая вход в лабиринт, - "Прямо!". Далее, в зависимости от формы лабиринта, следуют команды "Направо!" или "Налево!", после которых идущий по воображаемому лабиринту должен повернуть соответственно в правую или левую сторону.

Пройдя лабиринт, "ведомый" должен развернуться на 180 градусов и мысленно выйти из него, вслух сообщая обо всех своих перемещениях (посредством тех же трех команд). В это время "заводящий" по своей схеме контролирует путь партнера. Если "ведомый" справился с заданием успешно, то ему предлагается лабиринт с большим

количеством поворотов и так далее. Затем напарники меняются ролями.

В некоторых случаях с "Лабиринтом" лучше работать не парами, а всей группой. При этом часть сидящих в кругу участников (четные) будет заводить в лабиринт, а оставшаяся часть - выводить из лабиринта. Тогда каждому как из "заводящих", так и из "выводящих" достается лишь часть общего пути.

В ходе обсуждения результатов тренеру следует обратить особое внимание на то, каким образом каждый спортсмен в качестве "ведомого" справлялся со своим заданием. Участники, у которых преобладает зрительная ориентировка в пространстве, используют обычно воображаемого человечка, который, послушно выполняя команды, идет по лабиринту. Тем же, у кого преобладает двигательный тип, этого бывает недостаточно. Для того чтобы определить, где же это "налево", а где "направо", они вынуждены каждый раз представлять себя самого на месте "человечка", мысленно влезать внутрь лабиринта и проделывать там воображаемые повороты. Представляя себе различные движения, люди с двигательным типом ориентировки не столько видят эти движения, сколько чувствуют их своим телом, ощущают себя выполняющими их.

Упражнение "Пожелания" (создание групповой атмосферы)

Все участники сидят в кругу. Каждый по кругу высказывает пожелание сидящим игрокам. Можно одному из игроков, если есть желание. Ведущий тренинг высказывает своё пожелание в конце круга.

Упражнение "Компакт - опросы" (повышение уровня общительности)

Цель игры - совершенствовать уровень общительности (*научиться ограничивать себя крайним экстравертам и раскрываться интровертам*).

Ход игры. 3 ученика выбирают себе социальную роль (директор лицея, домохозяйка, бомж и др.) и садятся в центр круга. Остальные участники игры задают всем трём один и тот же вопрос. Каждый из сидящих в центре должен ответить на этот вопрос в соответствии со своей социальной ролью (через 3 секунды после конца вопроса). Причём, каждый из отвечающих предварительно определяет объём своего высказывания (1, 3, 10 предложений). За точностью выполнения задания следит "хранитель времени".

К ЗАНЯТИЮ № 2.

Упражнение "Я хочу тебе подарить" (развитие психологического климата)

Ведущий начинает упражнение, обращаясь к сидящему справа от него участнику, с фразой "Я хочу тебе подарить..." и говорит то, что хочет он подарить этому человеку.

Упражнение "Телепатия" (Невербальное общение)

Группа разбивается на пары. В каждой паре участники садятся лицом друг к другу. Одному из них отводится роль "передающего", другому - "принимающего". Ведущий объясняет, что "передающий" должен как можно лучше сосредоточиться на каком-нибудь образе и усилием воли внушить его "принимающему". Задача "принимающего" - проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание его партнера.

Можно организовать игру так, чтобы один и тот же образ вся группа передавала одному из участников, - это вносит оживление в работу, делает ее более интересной.

При организации игры ведущий должен дать понять группе, что он вполне серьезно относится к предложенному эксперименту и ожидает положительных результатов. Это поможет участникам преодолеть возможное скептическое отношение к подобным занятиям и настроиться на серьезную работу. Конечно, дело тут не в телепатии - ее может и не быть в природе. Однако необходимость создания яркой воображаемой

картины не только для себя, но и для партнера, - дополнительный стимул для "передающего" предельно мобилизовать силы своего воображения.

Во время игры правильные отгадывания случаются обычно чаще, чем этого можно было бы ожидать по теории вероятностей. В этом нет ничего мистического. По дыханию партнера (а если упражнение выполняется с открытыми глазами, то и по его позе, движениям, выражению лица) "принимающий" может довольно точно уловить по крайней мере эмоциональный тон картины - спокойная она или будоражащая, радостная или печальная.

В том случае, если после первых удач у участников действительно возникнет впечатление, будто мысли передаются на расстоянии, ведущему не следует спешить в развенчанием "чудесного феномена". Ведь веру в телепатию можно эффективно использовать для того, чтобы все сильнее и сильнее подогреть вашу группу в ее работе. Лишь после того, как каждый из участников достаточно поработает в роли "передающего", имеет смысл раскрыть карты и рассказать группе о возможных каналах передачи информации.

Упражнение "Я на твоём месте" (эмпатия)

Одним из фундаментальных механизмов человеческого взаимопонимания является рефлексия - способность представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и "проигрывать" ситуацию за него.

Потерявшие друг друга в незнакомом городе люди встречаются на центральной площади. Преступник оставляет драгоценности на самом видном месте в надежде, что все бросятся на поиски тайников, и лишь выдавшие виды детективы находят их там, где искать никому не приходило в голову. Соперники сверлят друг друга глазами - каждый понимает, чего хочет другой, но понимает также и то, что другой понимает это. Вам это знакомо?

Умение ставить себя на место соперника или партнера, принимать за него наиболее вероятные решения и согласовывать с ним свои собственные действия, учитывать его попытки "думать за тебя" и действовать с поправкой на это думанье - все это необходимо.

Участники упражнения делятся на пары. Один из пары вспоминает случай из жизни или литературную историю (выдавая за свою - игровая ситуация), второй участник начинает разговор со слов "Я на твоём месте..." и продолжает, как бы он поступил в данном случае. В конце упражнения проходит рефлексия.

Упражнение "Зеркало" (развитие психологического климата)

Участники разбиваются на пары, становятся лицом друг к другу. Один из играющих делает замедленные движения руками, головой, всем телом. Задача другого - в точности копировать все движения напарника, быть его "зеркальным отражением". В каждой паре участники самостоятельно подбирают нужную сложность движений и их темп.

В ходе игры участники, работающие за "отражение", довольно быстро научаются чувствовать тело партнера, и схватывают логику его движений. От раза к разу следить за "оригиналом" и копировать его движения становится все легче, и все чаще возникают ситуации не только предвосхищения, но и опережения его движений. Освоив навыки двигательного подражания, участники могут попробовать свои силы и в более сложной игре: задача та же, но роли "отражения" и "оригинала", ведомого и лидера, не определены. Гибко подстраиваясь друг под друга, играющие стремятся двигаться в унисон.

Это упражнение - очень хорошее средство развития психологического контакта. Наблюдая за ходом его выполнения, тренер может выявить "естественного" лидера в каждой паре. Трудности в достижении двигательного согласия нередко бывают связаны с наличием напряженных отношений между партнерами.

Упражнение "Холодный суп"

Это упражнение проводится после краткой теоретической части, во время которой тренер объясняет значение терминов "уверенный (ассертивный)", "неуверенный (пассивный)", "агрессивный", "манипулятивный".

Участники садятся полукругом. На полу треугольником растягивается шнур, по его углам и на середине одной из сторон лежат карточки со словами "уверенный", "неуверенный", "агрессивный", "манипулятивный".

Линии, соединяющие различные виды поведения, являются континуумом, на нем располагаются переходные формы поведения: от манипулятивного к неуверенному и агрессивному, от неуверенного - к уверенному и т.д.

Ведущий предлагает для обсуждения следующую ситуацию:

Вас попросили обсудить деловые вопросы с важным клиентом, и вы пригласили его в дорогой ресторан. И ваш клиент, и вы заказали себе первое блюдо. Суп оказался холодным. Клиента пригласили вы, значит, вы являетесь хозяином и чувствуете, что должны что-то предпринять.

Каждый участник получает карточку, на которой написана возможная реакция на создавшееся положение. Участникам предлагается поместить доставшиеся им карточки в пространстве треугольника и обосновать свое решение. Группа может задавать вопросы каждому участнику и обсуждать его выбор.

Содержание карточек:

1. Спросите официанта: "Этот суп подается холодным?"
2. Отставьте тарелку в сторону.
3. Встаньте и покиньте заведение.
4. Громко, так, чтобы это услышали и официант, и другие посетители, произнесите: "Это последний раз, когда я сюда кого-то привожу!"
5. Скажите официанту: "Я хотел бы поговорить с менеджером".
6. Скажите официанту: "Суп отвратителен. Унесите его и немедленно подайте нам что-нибудь более съедобное".
7. Спросите официанта: "Милейший, а что случилось с вашей электроплитой?"
8. Сделайте вид, что все в порядке, и ешьте суп.
9. Скажите официанту: "Этот суп холодный. Пожалуйста, замените его".
10. Скажите официанту, что вы хотели бы вычесть стоимость супа из счета.
11. Спросите у вашего клиента, не желает ли он пожаловаться.
12. Когда официант придет убирать тарелки, скажите: "Извините меня, но я боюсь, что мы не смогли доест суп. На вкус он не плох, но он был не очень теплым - совершенно холодным, я имею в виду!"

Во время общего обсуждения анализируются варианты уверенного поведения и примеры из собственной жизни, когда участники смогли использовать данный вариант.

Упражнение "Любящий взгляд" (Невербальное общение)

Из числа участников выбирается водящий. Он выходит из помещения. Сидящие в комнате выбирают 3-х игроков, которые будут смотреть на водящего "любящим, ласковым зглядом". Игрок, вошедший в комнату должен догадаться, кто из участников смотрит на него любящим, ласковым взглядом. Затем выбирается следующий водящий.

К ЗАНЯТИЮ № 3.

Упражнение "Перевоплощение" (самораскрытие, углубление эмоциональных контактов)

Участники группы удобно располагаются в креслах (на стульях). Один из них получает от ведущего задание: представить себе предмет, который выглядел бы как само овеществленное расслабление. Внутреннему взору являются перезревшая и едва не срывающаяся с ветки груша, гигантский маятник, ползущая по склону вулкана

расправленная лава или тающее масло. После этого участник, получивший задание, должен силой воображения "превратить" себя в то, что он представил, ощутить себя этой вещью, погрузиться в ее мир, проникнуться настроением и вжиться в "характер". От лица этой вещи он начинает рассказ о том, что происходит с ней в данный момент и что она при этом переживает. Закончив повествование, участник прикосновением передает слово своему соседу слева. Тот может либо продолжить рассказ, либо начать новое перевоплощение.

Игра ставит каждого из членов группы в ситуацию решения творческой задачи и открывает большую свободу для выражения своей индивидуальности.

Желательно проводить игру в затемненном помещении - это обеспечит занимающимся большую раскованность и психологический комфорт. По мере овладения искусством вживаться в образ перевоплощения становятся все более яркими и убедительными. От поверхностных, чисто внешних описаний участники идут "в глубь" предмета, все более и более отождествляясь с ним и переживая его "изнутри". В отдельных случаях картины бывают настолько выразительными и сильными, что их настроением проникается вся группа.

Участникам, слушающим рассказ, включиться в развитие образа бывает даже легче, чем говорящему.

Не следует предлагать данное упражнение группе, внутри которой еще не созрели отношения взаимного приятия и вкус к совместному творчеству. Иногда для раскочки группы ведущий может на первых порах предоставить участникам право по желанию пропускать свою очередь и передавать дошедшее до них прикосновение дальше.

"Анабиоз" (переход от отчужденности к контакту)

Участники разбиваются на пары. В каждой паре игроки распределяют между собой роли "замороженного" и "реаниматора". По сигналу "замороженный" застывает в неподвижности, изображая погруженное в анабиоз существо - с окаменевшим лицом и пустым взглядом. Задача "реаниматора", на которую отводится одна минута, - вызвать партнера из анабиотического состояния, оживить его. "Реаниматор" не имеет права ни прикасаться к "замороженному", ни обращаться к нему с какими-либо словами. Все, чем он располагает, это взгляд, мимика, жест и пантомима.

Признаками успешной работы "реаниматора" можно считать произвольные реплики "замороженного", его смех, улыбку и другие проявления эмоциональной жизни. Критерии выхода из анабиоза, которые могут варьировать от явных нарушений молчания и неподвижности до едва заметных изменений в выражении лица, устанавливаются самими участниками в зависимости от уровня их "квалификации".

Наверное, каждому знакомо чувство отчуждения, незримой стеной встающее между двумя людьми: партнеры как бы деревенеют друг перед другом, перестают чувствовать и понимать друг друга. Вероятно, знакомо и противоположное ощущение: между людьми возникает абсолютное взаимопонимание, и, словно по незримому каналу, переживания и намерения свободно перетекают от одного к другому. В предложенном упражнении в миниатюре решается задача перехода от отчуждения к контакту. Работая в роли "реаниматоров", участники осваивают различные способы разрушения взаимной изоляции.

Упражнение "Акробат" (овладение способами ведения разговора)

Участники рассаживаются в ряд. Ведущий стоит перед ними и держит в руках небольшую человеческую фигурку. Он объясняет участникам, что это - "акробат", который умеет выполнять четыре команды.

"Направо!" - по этой команде "акробат" делает поворот на 90 градусов через правое плечо;

"Налево!" - он поворачивается в противоположную сторону;

команда "Вперед!" выполняется как вращение лицом вперед на 90 градусов относительно

центра тяжести;

команда "Назад!" - как вращение в противоположную сторону.

После того как все участники ознакомятся с принципом управления фигуркой, они рассаживаются в круг и начинают внимательно следить за кувырками воображаемого акробата, команды которому подаются каждым по очереди. Те, кто не смог в какой-то момент уследить за игрой, выходят из круга, и так до тех пор, пока не выявится победитель.

Во избежание ненужных споров, ведущий с помощью своей фигурки может контролировать весь ход игры и в спорных ситуациях выступать в качестве арбитра. Это упражнение во многом аналогично предыдущему.

Упражнение "Он - эмоция" (овладение способами психологической защиты)

Возьмите карточки с обозначением эмоций. Для игры используйте только слова, обозначающие эмоцию. Например, слово "Грусть". А теперь вспомните своих учеников и "подберите" одного из них к этому слову? Кто подходит? Кто внутренне "похож" на это слово? Образ какого ученика соответствует состоянию грусти?

Возьмите наугад следующую карточку, пусть на ней будет написано слово "радость". Подумайте, кто из коллег своим мироощущением, характером, отношением к себе и людям олицетворяет это слово?

Переберите таким образом 5-7 карточек, пока не устанете. Вспомните своих воспитанников и "подберите" к ним соответствующие карточки с обозначением эмоций. Получилось?

Наверное, в игре вы увидели, что стали лучше понимать своих ребят, их настроение, состояние, индивидуальные особенности.

Упражнение "Я- эмоция"

Подберите к самому себе 2-3 карточки, которые в наибольшей степени соответствуют вашему состоянию, настроению, характеру. Отложите их в сторону.

Затем выберите карточки, отражающие индивидуальность "идеального учителя", такого, каким вы хотели бы быть. Сравните две группы карточек, чем они отличаются и в чем их сходство?

Игру можно усложнить, если вы попросите другого учителя подобрать несколько карточек, отражающих, по его мнению, ваш образ. Через его восприятие вы получите "зеркало", т.е. увидите себя со стороны. Вы можете также пригласить поиграть вашу дочь или сына.

Если подбор карточек вашим партнером вызвал у вас удивление или даже замешательство, спросите, почему он выбрал именно эти карточки. Можно не согласиться с его выбором и предложить свои варианты. В любом случае эта увлекательная игра поможет вам "натолкнуться на самого себя", почувствовать реальность своего внутреннего мира, своих настроений, эмоциональных состояний, подумать о самом себе и получить оценку значимых для вас людей.

К ЗАНЯТИЮ № 4.

Упражнение "Фокусировка" (навыки саморегуляции)

Упражнение выполняется с закрытыми глазами. По команде ведущего "Тело!" участники сосредоточивают внимание на своем теле, по команде "Рука!" - на правой руке. Затем идет последовательное сосредоточение на кисти правой руки - по команде "Кисть!", на указательном пальце - по команде "Палец!" и, наконец, на кончике пальца - по команде "Кончик пальца!". Интервал между командами может составлять от 10 секунд до 2 минут (в зависимости от владения участниками своим телесным вниманием).

Если после окончания работы само собой не завязывается обсуждение, ведущему следует расспросить членов группы о том, справился ли каждый из них с заданием, как им это удалось и с какими трудностями они столкнулись. Как правило, чем меньше объем какой-то части тела, тем труднее участникам ее нащупать и захватить своим вниманием.

Во время "фокусировки" ведущий может заметить, что кое-кто из занимающихся непроизвольно прибегает к "внешним" методам сосредоточения: приоткрывает глаза и скашивает их в сторону объекта концентрации, склоняет голову, помогает себе мимикой и т.д. Иногда эти движения облегчают "внутреннее" выделение нужной области. Чаще, однако, бывает наоборот: активность внешнего восприятия лишь осложняет дело, создавая массу дополнительных помех.

Упражнение допускает различные модификации. Внимание участников может не только концентрически сужаться, как в описанном варианте упражнения, но и расширяться или же переходить от одной части тела к другой по произвольно выбранному ведущим маршруту.

Упражнение "Телепатия" (Невербальное общение)

Группа разбивается на пары. В каждой паре участники садятся лицом друг к другу. Одному из них отводится роль "передающего", другому - "принимающего". Ведущий объясняет, что "передающий" должен как можно лучше сосредоточиться на каком-нибудь образе и усилием воли внушить его "принимающему". Задача "принимающего" - проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание его партнера. Можно организовать игру так, чтобы один и тот же образ вся группа передавала одному из участников, - это вносит оживление в работу, делает ее более интересной.

При организации игры ведущий должен дать понять группе, что он вполне серьезно относится к предложенному эксперименту и ожидает положительных результатов. Это поможет участникам преодолеть возможное скептическое отношение к подобным занятиям и настроиться на серьезную работу. Конечно, дело тут не в телепатии - ее может и не быть в природе. Однако необходимость создания яркой воображаемой картины не только для себя, но и для партнера, - дополнительный стимул для "передающего" предельно мобилизовать силы своего воображения.

Во время игры правильные отгадывания случаются обычно чаще, чем этого можно было бы ожидать по теории вероятностей. В этом нет ничего мистического. По дыханию партнера (а если упражнение выполняется с открытыми глазами, то и по его позе, движениям, выражению лица) "принимающий" может довольно точно уловить по крайней мере эмоциональный тон картины - спокойная она или будоражащая, радостная или печальная.

В том случае, если после первых удач у участников действительно возникнет впечатление, будто мысли передаются на расстоянии, ведущему не следует спешить в развенчанием "чудесного феномена". Ведь веру в телепатию можно эффективно использовать для того, чтобы все сильнее и сильнее подогреть вашу группу в ее работе. Лишь после того, как каждый из участников достаточно поработает в роли "передающего", имеет смысл раскрыть карты и рассказать группе о возможных каналах передачи информации.

Упражнение "Правда или вымысел" (умение выслушать и понять)

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости.

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.

Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться.

Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

Упражнение "Каким я тебя вижу" (умение выслушать собеседника)

Игра способствует возникновению интереса к другим людям.

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно передвигаться по помещению.

Объясните участникам, что благодаря этой игре каждый получит возможность лучше узнать кого-нибудь из членов группы и позже должен будет представить его всем остальным.

Игроки объединяются по двое и разговаривают друг с другом в течение 3 минут. Цель беседы - произвести некоторое впечатление на партнера.

После этого участники снова собираются вместе. Ведущий говорит: "Когда мы встречаем нового человека и общаемся с ним хотя бы парой слов, то получаем первое впечатление о его личности. Я предлагаю вам представить группе своего партнера. Но это должно быть сделано необычным образом. Еще раз подумайте о человеке, с которым вы сейчас беседовали. Теперь припомните какой-нибудь образ, который передавал бы ваше впечатление от этого человека. Представьте своего партнера группе, назвав его имя и тот образ, который, на ваш взгляд, ассоциируется с ним. Можно, например, сказать: "Карл напоминает мне плюшевого медведя, поскольку излучает дружелюбие. Во время беседы с Карлом я получил большое удовольствие!"

Замечания

Эта игра способствует созданию веселой и благодушной атмосферы. Обязательно отметьте, какие разные образы находят участники и как оригинально они обосновывают свои ассоциации.

Упражнение "Мнение обо мне"

Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это "социальное эхо" помогает сориентироваться в группе.

Вам понадобятся бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.
2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.
3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.
4. Те же действия повторяют еще раз.
5. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:
 - o Удивил ли меня чей-либо отзыв?
 - o Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?
 - o Хочу ли я ответить на заданный вопрос?
 - o Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?
 - o Как я хочу выглядеть в группе?
 - o Моя восприимчивость - это, скорее, достоинство или недостаток?

Вы можете прочитать комментарии, написанные на всех листах, а затем пригласить участников к обсуждению игры.

Упражнение "Волшебный карандаш" (*чувство доверия*)

Для ознакомления участников с правилами этой игры потребуются бумага и карандаш. Ведущий объясняет игрокам, что карандашом можно управлять на расстоянии, подавая ему одну из четырех возможных команд: "Вверх!", "Вниз!", "Вправо!" или "Влево!". По команде карандаш перемещается в указанном направлении, оставляя на бумаге черту. Следует другая команда, и карандаш, не отрываясь от бумаги, перемещается вновь. Таким образом на листе вырисовывается ломаная линия. Все "ходы" карандаша должны быть равны по длине.

На предварительном этапе игры участники по очереди свои команды, а карандашу выполнять свои обязанности "помогает" ведущий. Затем, убедившись в том, что все участники усвоили принцип игры, ведущий предлагает им чертить воображаемые фигуры на воображаемом листе, который каждый должен представлять перед собой. Черчение начинается с простейшей фигуры, образец которой ведущий предварительно демонстрирует игрокам, например с квадрата. Команды подаются по кругу.

Ведущий должен объяснить игрокам, что они не имеют права договариваться о том, в какой точке начинать и в каком направлении вести ломаную линию. Каждый должен внимательно следить за командами и, когда до него дойдет очередь, действовать сообразно обстановке. Если в ходе рисования участник не смог уследить за линией или ему показалось, что кто-либо из его товарищей допустил ошибку, он останавливает игру командой "Стоп!". По этой команде все, что уже нарисовано на воображаемых листах, автоматически стирается. Остановивший игру начинает ее сначала - делает первый ход. После того как фигура нарисована, ведущий предлагает следующую, более сложную.

Как правило, игра проходит очень оживленно. Наличие общей цели и ответственность каждого за ее достижение приводят к значительной мобилизации зрительного воображения.

Упражнение "Поставь себя на место другого"

Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции "над". А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того учителя, с которым вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими учениками на уроке, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Упражнение "Гомеостат" (*согласованность между членами группы*)

Так называется прибор со множеством ручек и циферблатов, который используется психологами для изучения групповой совместимости. Наш "прибор" устроен несколько проще. Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает правую руку в кулак, и по команде ведущего все "выбрасывают" пальцы.

Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга выбросили одно и то же число. Участникам запрещено договариваться, перемигиваться и другими "незаконными" способами пытаться согласовывать свои действия. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели. Для того чтобы предоставить друг другу возможность оценить обстановку и учесть ее в последующем такте игры, участники после каждого "выбрасывания" фиксируют на какое-то время положение своих растопыренных пальцев.

Помимо своего прямого назначения "Гомеостат" может быть использован психологом для выявления взаимоотношений между играющими. Если внимательно понаблюдать за ходом игры, то можно заметить одного или нескольких лидеров в группе, под которых подстраиваются остальные участники. Возможно, группа распадается на несколько группировок, имеющих свои установки на исход игры (например, половина играющих выбрасывает несколько раз подряд по три пальца, в то время как другая - по одному). Не исключено также и появление "негативиста", упорно гнущего свою линию даже после того, как между остальными участниками уже достигнуто определенное согласие.

Если участникам наскучит этот сидячий вариант рефлексивной игры, то можно предложить ее подвижный аналог.

Упражнение "Робот" (невербальное общение, общие точки прикосновения)

Создается игровое поле - обширное пространство с разбросанными спичками. Участники разбиваются на пары ("робот" и "оператор"). Задача "оператора" - с помощью своего "робота" собрать как можно больше спичек. Для этого он подает "роботу" словесные команды, стремясь детально и точно управлять движениями его рук, ног, туловища. Задача "робота" - беспрекословно и точно выполнять команды своего "оператора". Глаза "робота" во время игры закрыты. При разъяснении инструкции тренеру следует подчеркнуть, что "робот" не должен подыгрывать своему "оператору". "Робот" лишен собственной воли, желаний и страстей. Исход игры ему глубоко безразличен; он всего лишь послушный, безынициативный инструмент в руках "оператора". Проведение игры требует соблюдения элементарных правил безопасности. "Робот", если он хорошо исполняет свою роль, действует бездумно и негибко. Вся ответственность за избежание столкновений со стенами, предметами и другими "роботами" лежит на "операторе". Кроме того, за всем происходящим на игровом поле обязан внимательно наблюдать ведущий. Для дополнительной подстраховки устройство всех "роботов" программируется таким образом, что они застывают неподвижно по аварийной команде "Стоп!", которую ведущий может дать в случае опасности. Для того чтобы успешно управлять "роботом", "оператор" должен тонко чувствовать все его движения, буквально вживаться в него. При хорошем включении в игру "оператор" начинает воспринимать неточности в движениях "робота" не как ошибки партнера по игре, а как свои собственные. Для "робота" же игра служит хорошей тренировкой избирательного внимания, поскольку он должен выуживать из плотного словесного потока голос именно своего "оператора". Вместо сбора спичек можно предложить любую другую двигательную задачу: начертить фигуру, завязать узел, пройти лабиринт, построить групповую скульптурную композицию и т.д. Возможны и другие модификации этой игры.

Упражнение "Учимся понимать друг друга".

Если мы сконцентрируем свое внимание на языке тела, то сможем понять, какое настроение у другого члена группы.

1. Члены группы ходят по комнате в произвольном ритме. По Вашем сигналу "Стоп" они должны остановиться и встать перед тем участии ком, который оказался ближе всего. Пусть, не говоря ни слова, игрок попытаются почувствовать, как внешний облик другого человека - положение тела, мимика лица, частота дыхания, выражение глаз - воздействует на них. Они должны ощутить эмоциональное состояние другого участника и мгновенно оценить свое собственное.
2. Через полминуты партнеры делятся впечатлениями, которые получили друг о друге. На выполнение задания отводится 2 минуты.
3. Члены группы продолжают прогулку по комнате. Дайте им возможность попробовать себя еще в двух или трех встречах.
4. Обсудите итоги игры, дав участникам возможность ответить на следующие вопросы:

- о Почему людям важно учиться понимать язык тела?
- о Насколько хорошо удалось понять того или иного игрока?
- о В какой мере каждый сумел без слов почувствовать внутренний мир своих партнеров?

Упражнение "Резервуар" (понимание собеседника)

Цель игры - совершенствование неререфлексивного слушания.

В беседе с учителем, родителями, старшей сестрой или братом, другом или подругой, любым человеком, находящимся в состоянии возбуждения или обиды на вас, сыграйте роль "пустой формы", "резервуара", в которые ваш собеседник "вливает", "закладывает" свои слова, мысли, чувства, эмоции. Постарайтесь достигнуть внутреннего состояния "резервуара": вы форма, вы не реагируете на внешние воздействия, а только принимаете их в своё внутреннее пространство. Отбросьте свои личные оценки, - вас как бы нет в реальности, есть только пустая форма!

Это трудно. Но проиграйте это 2-3 раза, и у вас будет легко получаться. Затем, когда вы будете уверены, что сформировали внутреннее состояние "резервуара", вступайте в разговор с самым конфликтным человеком и постарайтесь беспристрастно и нетенденциозно отнестись к своему собеседнику. Используйте умения, приобретённые вами в предыдущем упражнении.

Упражнение "Стыковка" (понимание друг друга)

Игра проводится в четверках. Двое участников садятся друг против друга так, чтобы их колени соприкасались, и закрывают глаза. Указательные пальцы правых рук - "космические станции" - они вытягивают навстречу друг другу. Двое других игроков становятся позади сидящих. По сигналу каждый из стоящих участников начинает с помощью словесных команд или прикосновений управлять движениями правой руки сидящего перед ним. Цель стоящих за креслами игроков - свести концы указательных пальцев своих партнеров. Возможен и конкурентный вариант игры: один из игроков стремится увести свою "мишень" - ладонь сидящего перед собой человека от преследующей его "ракеты" - от указательного пальца сидящего напротив. При этом ладонь должна, конечно, всегда оставаться в пределах досягаемости пальца, а лицо из соображений безопасности - вне ее пределов.

К ЗАНЯТИЮ № 6.

Упражнение "ДА" ЗНАЧИТ "НЕТ"

Упражнение проводится в общем кругу.

Нередко люди при общении друг с другом не умеют соблюдать правила конструктивного ведения разговора.

Цель этого упражнения - научить говорить "нет" или выразить свою точку зрения, свое мнение в приемлемой форме, без обид и злобы.

Такое упражнение можно проводить с учащимися средней школы, старшеклассниками, студентами, специалистами коммуникативных профессий.

По просьбе ведущего каждый пишет на листочке (или просто придумывает) спорное утверждение. Например: "Все дети - невыносимы", "Пожилые люди - мудрые и спокойные", "Все учителя ценят и уважают своих учеников", "Родители никогда не понимают своих детей".

После этого по мере готовности участник произносит (зачитывает) свою фразу. Остальные дают ответ в следующей форме. Сначала нужно обязательно согласиться с тем, что было сказано. После этого - продолжить разговор, выражая свое согласие или несогласие с тем, что было сказано.

Примеры первой фразы: "Да, однако...", "Да, и все же...", "Да, и если..."

При выполнении этого упражнения участники имеют возможность потренироваться в умении конструктивно вести диалог. Такое умение бывает очень полезно при общении с людьми, находящимися в состоянии гнева, агрессии, раздражения, обиды.

Упражнение "ОБВИНЕНИЕ И ЗАЩИТА"

(АВТОР В. В. Петрусинский)

Для этой игры необходимо выбрать Водящего. Он становится защищающимся и занимает место в центре круга. Задача остальных членов группы - "обвинителей" - выделить негативную черту обвиняемого и описать, как она проявляется. Задача защищающегося - найти положительное объяснение этой черты, высказать свое мнение по поводу сделанного обвинения.

После проведения упражнения группа обсуждает, удалось ли "обвиняемому" оправдаться, насколько он был уверен в себе и что помогало ему в этом. В заключение группа предлагает свои варианты "оправдания" "обвиняемого", которые он должен изложить при повторном предъявлении обвинения. Важно, чтобы в роли "обвиняемого" поочередно побывали все участники группы.

Упражнение "Нахал" (способы отработки поведения)

Цель игры - совершенствовать умение выстраивать своё речевое поведение в экстремальной ситуации.

Ход игры. 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 своё 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. Разбейтесь на пары. В каждой паре сидящий слева - добросовестно стоит в очереди. Нахал заходит справа. Отреагируйте экспромтом на его появление, да так, чтобы было неповадно. Затем каждая пара меняется ролями, и игра продолжается. В конце игры группа обсуждает, какой ответ был самым удачным.

Упражнение "Неожиданный звонок"

Чувства и состояния мотивируют наше поведение. Но, если поведение можно наблюдать и контролировать, с чувствами это сделать сложнее. Две или несколько фундаментальных эмоций, часто возникающие у человека, могут формировать эмоциональные черты личности:

- тревожность;
- депрессия;
- любовь;
- враждебность.

По нашим поведенческим реакциям и мыслям можно с большой долей вероятности судить о наличии эмоциональной черты личности или о ситуативном состоянии, которое оказывает влияние на жизнь.

Цель: Способствовать выявлению эмоциональных черт личности через поведенческие реакции и спонтанно возникающие мысли.

Организация: Можно во время визуализации включить тихую, спокойную музыку.

Предложите участникам сесть поудобнее, расслабиться и закрыть глаза.
"...Представь себе, что ты находишься дома в одиночестве. Тебе хорошо и комфортно. Ты занимаешься любимым делом или просто отдыхаешь. За окном идет дождь, ветер

стучится в стекло, а дома уютно и тепло... Неожиданно раздается телефонный звонок! Какая мысль возникла в твоей голове? Чей голос ты ожидаешь услышать в трубке? Какую новость он тебе сообщит? Что тебе хочется сделать в этот момент?.."

Предложите участникам открыть глаза и записать ответы на вопросы, которые только что прозвучали.

Попросите 3-4 человек рассказать о своих мыслях и чувствах.

Дайте информацию о эмоциональных чертах личности и их видах:

Тревожность. Человек, с преобладанием этой черты скорее всего испугается неожиданного звонка и решит, что ему хотят сообщить неприятную новость или вообще сказать о трагедии. **Депрессия.** Мысли этого человека будут тоже не радужные, но основным чувством будет печаль и тоска. **Любовь.** Спектр чувств - радость, нежность, предвкушение удовольствия. Ожидание, что звонит кто-то родной, близкий, любимый. **Враждебность.** Звонок скорее всего вызовет раздражение, человек настроится на то, чтобы скорее отделаться от звонящего, или будет готов к словесной потасовке.

Вопросы к участникам:

- Ваша реакция на звонок и какое отношение это имеет к вашей личности?
- Как часто вы испытываете подобные чувства ?
- Является ли это состояние проблемой?
- С чем оно связано?

Важно дать понять участникам, что их выводы о себе не оцениваются и не осуждаются. Впрочем, это важно не только в этом упражнении...

Упражнение "Тумба-Юмба"

Ни одно поведение не вызывает так много противоречивых мнений, как агрессия. Одни осуждают любое проявление агрессивности, считают его недостойным, другие - боятся и стараются избежать, третьи рады любой возможности подраться и показать свою силу. Но, поскольку чувство злости осуждается социумом, агрессивность проявляется неосознанно и неконтролируемо. Это упражнение дает возможность исследовать не только хорошо известное, но и вытесняемое поведение.

Цель: Исследовать индивидуальные стратегии агрессивного поведения.

Организация: Для работы понадобятся покрывала. В помещении должно быть достаточно места.

Предложите участникам разделиться на две группы и встать в линейку напротив друг друга. Все участники из покрывал делают скатки (скатать в валик).

Инструкция:

Жили два первобытных племени - Тумба и Юмба. Неплохие, в целом были ребята, но дикари. И время от времени выходили они на поле битвы за раздел территории... Сейчас вы будите изображать эту битву. Биться можно тем, что у вас в руках, и при этом обязательно говорить. Представители племени Тумба будут говорить: "Вот тебе Юмба!" и наоборот. Бить можно противника по нижней части туловища. Нельзя наносить удары по лицу и голове. Готовы? Начали!

"Битва" длится 1,5-2 минуты. За это время, как правило, участники забывают, где свои, где чужие, и битва перерастает в массовую потасовку. Тренеру желательно наблюдать за поведением участников и запоминать, кто как действует.

Подать сигнал "Стоп!" и задать вопросы:

- Что я чувствовал в процессе битвы?
- Как я себя вел?
- Выполнял ли инструкции? (не бить своих, бить противника по нижней части туловища, приговаривать во время удара).

Все участники спонтанно делятся на пары и отвечают друг другу на вопросы, которые прозвучали.

Вопросы к участнику:

- Стратегии моего поведения?

- Какие выводы я сделал о себе и как это отражается на моей жизни?
- Где и с кем я веду себя по жизни подобным образом?
- Является ли это для меня проблемой?

Обратите внимание участников, что в упражнении проявлялась физическая и вербальная агрессия. Проявления в жизни могут быть иными, но суть от этого меняется мало. Избегайте оценочных суждений!

Упражнение "Случай в лифте"

Это упражнение прекрасно подойдет для иллюстрации того, как проявляются наши чувства. В силу убеждений и воспитания, направленного на подавление чувств, люди либо не проявляют чувства, либо испытывают угрызения совести по поводу того, что "не сдержались". В игре они смогут выразить то, что запрещается и это станет поводом для дальнейшего разговора о роли чувств в жизни. Кроме того, известно, что нельзя сыграть то, чего в тебе нет.

Цель: Исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний.

Организация: Восемь человек занимают центр комнаты. Вокруг них выставляются стулья, спинками внутрь - это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Предложите желающим выйти в центр (8 человек). Остальным участникам объясните, что они становятся наблюдателями.

Участникам объясняют сюжет игры:

"Вы все - жильцы одного дома. И вот однажды, утром отправляясь на работу, вы застреваете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно - вы узнаете, когда вытащите карточку".

Раздайте карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний.

Варианты карточек:

радость, восторг,
удовольствие.....

...

интерес, волнение,
возбуждение.....

...

горе, страдание, печаль,
депрессия.....

злость, раздражение, негодование,
возмущение.....

страх, тревога
опасение.....

.....

презрение, высокомерие,
пренебрежение.....

стыд, самоуничижение,
неловкость.....

удивление,
изумление.....

.....

Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке. Называть словом его нельзя.

Участники разыгрывают ситуацию в течение 10-15 минут.

Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства кто демонстрировал.

Вопросы к участникам:

- Как удалось передать состояние?

- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?

К ЗАНЯТИЮ № 7.

Упражнение "Имя и эпитет (самораскрытие)"

Каждый участник описывает себя с помощью трех прилагательных. Остальные члены группы угадывают, кто скрывается за этим описанием.

Проследите, чтобы все члены группы хорошо видели друг друга.

Объясните, что предлагаемая игра способствует развитию интуиции.

Каждый участник подбирает и записывает три эпитета, характеризующих его личность.

Соберите листы бумаги и поочередно читайте записи. Игроки пытаются угадать, кто охарактеризовал себя подобным образом. При этом высказывающий соображения участник должен обосновать свою позицию, а также выслушать мнения других членов группы, которые могут соглашаться с его доводами либо опровергать их и выдвигать собственные.

Порекомендуйте участникам не стремиться сразу быть узnanными, поскольку тогда они смогут получить больше информации о том впечатлении, которое сложилось о них в группе. Каждый сам волен решить, открыться ему в конце игры или остаться неузнанным.

Варианты

Эту игру можно упростить и предложить группе в самом начале работы, когда участники еще плохо знают друг друга. Для этого просто попросите членов группы описать себя, свое настроение, пользуясь только тремя прилагательными. Кроме того, можно предложить участникам выбрать цвет, наиболее подходящий к их настроению.

Упражнение "Коллега - образ"

Вспомните одного из своих коллег. Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики его личности (отметьте несколько качеств):

- тревожный - спокойный
- разбросанный - целеустремленный
- замкнутый - общительный
- легкомысленный - серьезный
- возбудимый - уравновешенный
- уступчивый - принципиальный
- "выскочка" - скромный
- вспыльчивый - сдержанный
- лицемерный - искренний
- пессимист - оптимист
- безвольный - волевой
- глупый - умный
- агрессивный - миролюбивый
- ранимый - невозмутимый
- грубоватый - тактичный
- ленивый - трудолюбивый
- черствый - отзывчивый
- злой - добрый
- пассивный - активный
- самовлюбленный - самокритичный

Если вы не можете оценить коллегу только при помощи двухфакторной оценки ("глупый - умный"), тогда напротив каждой характеристики поставьте определенный

балл, исходя из шестибальной системы. Попробуйте оценить таким образом 5-7 своих коллег.

Упражнение "Второй план" (осознание своей позиции в общении)

В общении с коллегой по работе старайтесь выработать для себя "второй план" беседы: как ваш собеседник вас воспринимает, что он о вас думает, что он говорит и что не говорит, что чувствует.

Стройте беседу с другим учителем так, чтобы представленный вами "второй план" был одним из ведущих факторов вашего общения. Не говорите того, что было бы неприятно вашему собеседнику, старайтесь оставить о себе хорошее впечатление, думайте о последствиях своих слов.

Упражнение развивает способность осознавать свою позицию в общении.

Упражнение "Учимся ценить индивидуальность"

Если бы мы умели ценить собственную индивидуальность, нам было бы легче принимать инакость партнера.

Члены группы рассаживаются по кругу, у каждого заготовлены бумага и карандаш.

В начале игры скажите примерно следующее: "Мы часто хотим быть точно такими же, как остальные, и страдаем, чувствуя, что отличаемся от других. Иногда действительно хорошо, когда мы - как все, но не менее важна и наша индивидуальность. Ее можно и нужно ценить".

Предложите каждому игроку написать о каких-то трех признаках, которые отличают его от всех остальных членов группы. Это может быть признание своих очевидных достоинств или талантов, жизненных принципов и т. п. В любом случае информация должна носить позитивный характер.

Приведите три примера из собственной жизни, чтобы участникам стало полностью понятно, что от них требуется. Для создания игровой атмосферы используйте свою фантазию и чувство юмора.

Участники записывают свои имена и выполняют задание (3 минуты).

Предупредите, что Вы соберете записи и зачитаете их, а члены группы будут отгадывать, кто является автором тех или иных утверждений.

Соберите листочки и еще раз отметьте положительные аспекты того, что люди не похожи друг на друга: мы становимся интересны друг другу, можем найти нестандартное решение проблемы, дать друг другу импульсы к изменению и обучению и т. д. Потом прочтите каждый текст, и пусть игроки угадают, кем он написан. Если автора не удастся "вычислить", он должен назваться сам.

"ПРИСТРОЙКА СВЕРХУ И ПРИСТРОЙКА СНИЗУ" (АВТОР В. В. ПЕТРУСИНСКИЙ)

Перед выполнением этого упражнения ведущий информирует школьников о двух элементарных формах ведения диалога - "пристройке сверху" и "пристройке снизу".

Часто бывает так, что в разговоре один из его участников чувствует себя более уверенно, как бы ставит себя выше собеседника, второй же может, наоборот, пригибаться, оставляя пальму первенства партнеру. В первом случае мы наблюдаем "пристройку сверху", во втором - "Пристройку снизу". Считается, что обычно пристраивается один из участников диалога, второй же просто выполняет отведенную ему роль.

Упражнение заключается в том, чтобы каждый из участников группы попросил о чем-нибудь Своего партнера по паре. Причем сделать это он Должен дважды, первый раз используя "пристройку сверху", Второй - "пристройку снизу". После этого участники диалога меняются местами.

После выполнения упражнения пары определяют, кто из них лучше пристраивается

сверху, а кто снизу. Таким образом, все участники группы делятся на две команды, внутри каждой проходит соревнование в той "пристройке", которая им лучше удается. В каждой из двух половин выбирается по победителю, которые в конце игры встречаются в паре и демонстрируют свое мастерство.

Примечание: если дети затрудняются в выборе победителя, роль жюри может взять на себя взрослый - ведущий группы.

Упражнение "НАЗОВИ СВОИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ"

Каждый участник игры в течение нескольких минут рассказывает о своих сильных качествах, о том, что он любит, ценит и принимает в себе, о том, что дает ему чувство уверенности. Не обязательно говорить только о положительных качествах, важно, чтобы малыш говорил прямо, не умаляя своих достоинств. Старайтесь, чтобы он как можно меньше использовал в своем рассказе засоряющие язык слова, например: "ну", "вот", "если" и т. п.

Упражнение развивает способность думать о себе в позитивном ключе и не стесняться говорить о себе в присутствии других.

К ЗАНЯТИЮ 8. Играем сказку. Подводим итоги.

Оргмомент. Настрой на работу. Введение в тему.

"Сочинение группой сказки. (Для облегчения задания можно сначала определить: какие герои будут в этой сказке: обязательно - положительные и отрицательные). Репетиция, Проигрывание, обсуждение сказки, ролей. Подведение итогов тренинга". Рефлексия.