

Практикум для педагогов «Жизнь без конфликтов? Это возможно!»

*Педагог-психолог
МБДОУ № 63 «Катюша»
Тихонова Наталья Викторовна*

Цель: предоставление возможности участникам занятий получить теоретические знания и практический опыт конструктивного поведения в конфликтных ситуациях.

Задачи:

1. Развивать психологическую компетенцию педагогов в области конфликтологии, совершенствуя коммуникативные навыки и навыки эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях.
2. Обучать работать со своими эмоциональными проявлениями в конфликтных ситуациях, используя методы арт-терапии и здоровьесбережения.

1. Приветствие «Поменяйтесь местами...»

2. Упражнение «Старинная английская игра»

Цель: внести оживление в работу группы; перейти к основной теме занятия.

Инструкция.

Сядьте в круг так, чтобы стулья были максимально придвинуты друг к другу. Сейчас под музыку будете передавать друг другу свёрток с сюрпризом. Как только музыка остановится, тот участник у которого окажется свёрток, может начать его разворачивать. Как только музыка заиграет, свёрток надо передать другому участнику. Игра заканчивается, как только свёрток будет развёрнут.

Вопросы:

- Если бы вам предложили на примере игры снять фильм, то где и в какие моменты в процессе игры вы могли бы разыграть конфликт?
- Из – за чего мог бы возникнуть конфликт?
- Кто мог бы стать его участником и почему? (Например, конфликт мог бы возникнуть в момент остановки музыки; можно было бы обвинить ведущего в предвзятости к некоторым участникам).

Так что же такое конфликт? Конфликтная ситуация, спор?

3. Мини – лекция «О конфликте»

Конфликт – это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого. **Конфликт** — это взаимные отрицательные

отношения, возникающие при столкновении желаний, мнений; это отягощенные эмоциональным напряжением и «выяснением отношений» разногласия между людьми. Причиной конфликта может стать различие в целях, недостаточная информированность сторон о событии, некомпетентность одной из сторон, низкая культура поведения и др.

К сожалению общепринятой теории конфликтов, которая бы однозначно разъясняла природу их возникновения и влияния их на развитие общества не существует, как впрочем не существует и единой классификации, тем не менее большинство авторов (Гришина Г.В. 2002; Почебут Л.Г., Чикер В.А. и ряд иностранных авторов) выделяют следующие типы конфликтов: личностные, межличностные, межгрупповые, внутригрупповые конфликты.

Основные типы конфликтов, нарушающих успешное осуществление соответствующей связи:

- 1) конфликты, представляющие собой реакцию на препятствия достижению основных целей трудовой деятельности (например, трудности выполнения данного делового задания, неправильное решение какой-либо производственной проблемы и т.д.);
- 2) конфликты, возникающие как реакция на препятствия достижению личных целей работников в рамках их совместной трудовой деятельности (например, конфликт из-за распределения деловых заданий, считающихся «выгодными» или «невыгодными», недовольство предложенным графиком отпусков и т.д.);
- 3) конфликты, вытекающие из восприятия поведения членов коллектива как несоответствующего принятым социальным нормам совместной трудовой деятельности (например, конфликт вследствие нарушения трудовой дисциплины кем-либо из членов передовой бригады с общим высоким уровнем отношения к труду);
- 4) сугубо личные конфликты между работниками, обусловленные несовместимостью индивидуальных психологических характеристик – резкими различиями потребностей, интересов, ценностных ориентаций, уровня культуры в целом.

Конфликтная ситуация - Следует различать **конфликтные ситуации и конфликты**. Конфликтная ситуация — это возникновение разногласий, т. е. столкновение желаний, мнений, интересов. Конфликтная ситуация бывает при дискуссии, споре.

Спор — это такая дискуссия, когда ее участники не просто обсуждают проблему, а «кровно» заинтересованы в ее решении в свою пользу при несогласии другой стороны.

Однако для спора, как и для дискуссии, характерным является уважение обеими сторонами друг друга, проявление ими такта.

Попав в конфликт необходимо установить:

- подлинную причину конфликта
- своё место в конфликте
- средства по разрешению

Любой конфликт имеет структурные элементы:

- стороны
- предмет
- образ конфликтной ситуации
- мотив
- позиции конфликтующих сторон.

4. Задание. Определите элементы конфликта в стихотворении К.И. Чуковского «Федорино горе». Как можно было бы разрешить конфликт?

5. Упражнение «Плюсы и минусы конфликта»

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

Участники делятся на 2 команды. Первой команде даётся задание найти как можно больше позитивных последствий конфликта; второй команде – описать негативные последствия конфликта (10 минут)

Подвести итог. Н.В. Ключева предлагает следующую характеристику конфликта.

Конструктивные стороны конфликта:

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

Деструктивные стороны конфликта:

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

Мини – лекция Причины возникновения конфликтов и их решение.

Предложить участникам выделить не менее 5 причин, по которым происходят конфликты между взрослыми.

- Свое выступление предлагаю начать со слов: «Мне не нравится, что ...», «Меня огорчает что... (Причины желательно записать на листе ватмана.)

Во всех зачастую кажущихся неразрешимыми ситуациях, обязательно должна быть проигравшая и выигравшая сторона. Но выиграть могут обе.

И, естественно, конфликт – это не задача, где на все есть готовый правильный ответ. Но, если вы научитесь проникать в сложный, а иногда до обидного простого механизма конфликта, если научитесь критически относиться к себе (что, конечно, не унижает, а, наоборот, обогащает человека), то все это сделает вас щедрее и благороднее.

Давайте посмотрим, что происходит, если конфликт разрешается неправильно или подавляется.

Взгляните на следующий перечень последствий: тревога – уход – беспомощность – смятение – развал – отрицание – одиночество – вялость – затаенный гнев – высокое кровяное давление – стресс – усталость – болезнь – битая посуда.

А вот что происходит, если конфликт разрешается правильно.

Второй перечень: все идет гладко – веселье – кипучая энергия – счастье – открытость – облегчение, радость общения – чувство успеха – чувство локтя – расслабление – крепкое здоровье – спокойный сон.

Мы должны уяснить себе, прежде всего, что наши ссоры и разногласия часть жизни и что ошибочно пытаться избежать их. Наша жизнь может стать менее тягостной, если мы научимся управлять конфликтом, подходить конструктивно к его решению.

Для этого нужно, чтобы сработал подход «выиграть/выиграть».

Мини-лекция «Типы поведения в конфликтных ситуациях» (таблица)

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлечённых в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

В соответствии с этой моделью К. Томас выделяет пять способов урегулирования конфликтов

Соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

Приспособление - принесение в жертву собственных интересов ради другого;

Компромисс представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной.

Избегание (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.

Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон. Когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

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

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

Опросник К. Томаса (Приложение 1)

Задание. Разделить участников по доминирующей стратегии урегулирования конфликта так, чтобы в одной группе находились люди с одинаковой доминантой. Используя краски, карандаши, цветные мелки в течение ограниченного времени им необходимо нарисовать пейзаж.

Вопросы:

- Легко ли вы определились с сюжетом картины?
- Не возникало ли у вас спора, и если да, то как вы преодолели разногласие?

Упражнение «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы»

Цель: формирование адекватных реакций в различных ситуациях

Каждому члену группы предложить продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов.

Примерные ситуации:

- Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти.
- Ваш друг (подруга) устроил (а) вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.
- Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором.
- Ваш сосед отвлекает вас от интересного чтения, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.
- Коллега критикует вашу причёску.
- Друг (подруга) просит вас одолжить вашу какую – либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, безответственным.

Вопросы:

- Что для вас было самым сложным в этом задании?
- Какие ответы вам было легко давать?

Упражнение «Если бы..., я стал бы...»

Цель: формирование навыков эффективного взаимодействия в конфликтной ситуации.

Ведущий ставит каждому участнику условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. Например, «Если бы меня обсчитали в магазине...». Участник, к которому обратился ведущий, должен закончить предложение. Обратите внимание, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

Обсуждение.

- Как вы считаете, все ли ситуации были разрешены эффективно (конструктивно)?
- Кто хотел бы ответить по-другому?

Задание. Нарисуйте пожалуйста конфликт и его разрешение.

Обсуждение: какие цвета вы использовали для рисования конфликта?

Какими цветами пользовались, чтобы отобразить разрешение конфликта?

Как вы себя сейчас чувствуете? Если кому-то плохо, спросить: «Мы можем сейчас улучшить ваше самочувствие?»

Релаксационное упражнение «Гора с плеч»

Цель: сброс психомышечного напряжения в области плечевого пояса и спины. Важно контролировать осанку и чувство уверенности в себе. Необходимое время: 3 сек.

Ведущий: Упражнение выполняется стоя, можно на ходу. Максимально резко поднимите плечи, широко разведите их назад и опустите. Так вы можете контролировать свою осанку.

Обратная связь

1. Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной)

Инструкция. Для оценки ваших психологических особенностей вам предлагается в каждой из 30 пар суждений, выбрать то, которое является наиболее типичным для вас, точнее характеризует ваше обычное поведение в конфликте. Отметьте выбранные варианты.

Утверждения повторяются, но каждый раз в новом сочетании. Иногда выбор сделать трудно, но все равно необходимо. Долго думать не следует.

1. А) Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение сложного 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 конфликт с учетом всех интересов 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 стараюсь найти компромиссное решение.

Б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5. А) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.

Б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. А) Я пытаюсь избежать напряженности для себя.

Б) Я пытаюсь добиться своего.

7. А) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем, 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) 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-своему.

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 отношения.

Б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. А) Я стараюсь не задеть чувства другого.
Б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. А) Обычно я стремлюсь добиться своего.
Б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. А) Если это сделает другого счастливыми 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, с тем, чтобы со временем решить их окончательно.
Б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, с тем 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 другого человека.
Б) Я отстаиваю свою позицию.
23. А) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
Б) Иногда я представляю возможность 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.
27. А) Я зачастую стремлюсь избежать споров.
Б) Если это делает другого человека дам ему возможность настоять на своем.
28. А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б) Налаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29. А) Я предлагаю среднюю позицию.
Б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возможных разногласий.
30. А) Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Обработка и интерпретация результатов. Выраженность формы поведения, обследуемого в конфликтной ситуации, определяется по количеству выделенных им суждений, являющихся проявлениями того или иного стиля.

Соревнование - 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Приспособление – 1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Компромисс — 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а.

Избегание - 1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 23б, 27а, 29б.

Сотрудничество – 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

По количеству совпадений можно сделать вывод о типичной для обследуемого форме поведения в конфликте относительно других форм.

