

«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ № 3

Е.А. Кочеткова

ТекстомКартинками

Программа в рамках школьной службы медиации
(примирения)

«Мир без конфликтов»
(на основе тренинговых занятий)

2026-2027 учебный год



Педагог-психолог: Саркисова Д.В.

Программа тренинга «Мир без конфликтов».

В настоящее время перед образованием поставлены новые цели и задачи – формирование личности гражданина демократического правового общества. Все качества гражданина (активность, толерантность, способность к самоопределению и т.д.) связаны с функционированием определенных психологических механизмов личности как субъекта собственной жизнедеятельности и общественной жизни.

Переломные моменты в жизни подрастающего поколения (в данном случае кризис подросткового возраста и переход в стадию юности) часто сопровождаются конфликтами и конфликтными ситуациями, что не всегда зависит от высокого уровня конфликтности ребенка. Поэтому ему просто необходимо быть социально компетентным, чтобы успешнее реализовать себя в дальнейшей жизни и деятельности. Программа предназначена для учеников 5-7 классов.

Цель тренинга: предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи курса:

1. Обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях;
2. Ознакомить со способами решения конфликтных ситуаций;
3. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);
4. Сплочение классного коллектива.

Количество учеников в группе – 10-15 человек.

Тренинг рассчитан на 3 занятия по 1ч.30мин.

Методы и формы работы: имитационные игры, групповая дискуссия, практические упражнения, работа в парах и мини-группах, мини-лекции, презентации.

Ожидаемые эффекты от участия в тренинге:

- Понимание того, что может послужить причиной конфликта;
- Умение выбирать способ поведения в конфликтной ситуации;
- Формирование навыков управления эмоциями в ситуации общения с собеседником;
- Освоение техник конструктивного решения в межличностных конфликтах.

Программа тренинга «Мир без конфликтов».

№	Тема занятия	Содержание
1	“Конфликты в нашей жизни”	Знакомство с понятиями и усвоение сущности понятий “спор”, “конфликт”, “конфликтная ситуация”, “инцидент”, развитие умения нравственного самопознания, самоанализа. Самотестирование “Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации”.
2	Управление конфликтом.	Знакомство с правилами и стилями разрешения конфликта. Тест К. Томаса “Стили разрешения конфликтов”.
3	Самоконтроль в общении.	Рассмотрение способов конструктивного поведения в конфликте, методов управления конфликтом. Самотестирование “Уровень конфликтности личности”

Содержание тренинга.

Занятие № 1

Тема: “Конфликты в нашей жизни”

Вступительное слово: Дорогие ребята, все вы знаете, что общение сопровождает нас повсюду и всегда, и невозможно представить, как может человек обойтись без этого уникального дара. Необходимо заметить, только то, что общение не всегда бывает приятным: конфликты, ссоры – нередко портят нам настроение, а проблема возникновения их неумение и незнание правил эффективного общения. Тема данного тренинга «Мир без конфликтов», на занятиях вы узнаете все о конфликтах и способах их позитивного разрешения.

1. Игра "Снежный ком".

Продолжительность упражнения - 10-15 минут.

Цель игры: позитивное приветствие и сплочение участников игры. **Ведущий:** участники по кругу называют свои имена следующим образом: 1ый участник называет своё имя и придумывает на первую букву своего имени слово, характеризующее его (например, Лена - ласковая); 2-ой участник гово-

рит имя и характеристику первого и называет свои - имя и характеристику; 3-ий называет имена и характеристики 1-го и 2-го и называет свои и т.д.

2. *Принятие правил тренинга:*

Умейте слушать друг друга.

Это означает необходимость смотреть на говорящего и не перебивать его. Когда кто-то заканчивает говорить, следующий берущий слово может коротко повторить то, что было сказано предыдущим, прежде чем приступит к изложению своих мыслей. Для привлечения внимания к выступающему может быть использован ручной мячик, который по ходу дискуссии переходит из рук в руки. Когда кто-то выступает, все остальные хранят молчание.

Говорите по существу

Иногда учащиеся отклоняются от обсуждаемой темы. Вместо того, чтобы одергивать участника, руководитель дискуссии в этом случае может сказать: "Я не совсем понимаю, как это связано с нашей темой. Не мог бы ты пояснить, что имеется в виду?"

Проявляйте уважение

Открытость в высказываниях появится лишь тогда, когда ученики усвоят, что можно не соглашаться с чьим-то мнением, но недопустимо высказывать оценки в отношении других людей лишь на основании высказанных ими мыслей.

Закон "ноль-ноль" (о пунктуальности)

Все участники должны собираться до установленного времени.

Конфиденциальность

То, что происходит на занятии, остается между участниками.

Правило "стоп"

Если обсуждение какого-то личного опыта участников становится неприятным или небезопасным, тот, чей опыт обсуждается, может закрыть тему, сказав "стоп".

Каждый говорит за себя, от своего имени

Стоит говорить не "Все считают, что...", а "Я считаю, что..." и т.п.

3. Мини-лекция.

Введение теоретических понятий:

Ведущий: Перед вами следующие понятия: спор, конфликт, конфликтная ситуация, инцидент. Попробуйте самостоятельно дать определение этим словам, что они обозначают.

После того как участники тренинга высказали свое мнение, ведущий представляет теоретические определения на слайде.

СПОР - Словесное состязание, обсуждение чего-либо между двумя или несколькими лицами, при котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, свою правоту.

КОНФЛИКТ - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом мнений, связанных с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями.

КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ - противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу.

ИНЦИДЕНТ - случай, происшествие (обычно неприятное), недоразумение, столкновение.

Ребятам предлагается соотнести результаты тестирования с самооценкой своего уровня конфликтности, подумать, какие причины чаще всего порождают конфликты между людьми.

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

Если подобным образом вы ведете себя

ЧАСТО - поставьте 3 балла; **ОТ**

СЛУЧАЯ К СЛУЧАЮ - 2 балла;

РЕДКО - 1 балл.

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

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней как со своей.
3. Ищу компромиссы.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.

10. Меняю тему...
11. Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

Обработка результатов теста. Подсчитайте количество баллов под номерами 1, 6, 11 - это тип поведения «А». Когда мы подсчитаем баллы по всем показателям, вы узнаете характеристику разных типов поведения в конфликтной ситуации и определите свой стиль.

Тип «А» - сумма баллов под номерами 1, 6, 11.

Тип «Б» - сумма баллов под номерами 2, 7, 12.

Тип «В» - сумма баллов под номерами 3, 8, 13.

Тип «Г» - сумма баллов под номерами 4, 9, 14.

Тип «Д» - сумма баллов под номерами 5, 10, 15.

Если вы набрали больше всего баллов под буквами: «А» - это «жесткий тип решения конфликтов и споров». Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало вы стремитесь выиграть. Это тип человека, который всегда прав. «Б» - это «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворили бы обе стороны. «В» - «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс. «Г» - «мягкий» стиль. Своего противника вы «уничтожаете» добротой. С готовностью вы встаете на точку зрения противника, отказываясь от своей. «Д» - «уходящий» стиль. Ваше кредо - «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Ведущий: Сейчас, когда вы знаете ваши результаты, я предлагаю проанализировать самостоятельно результаты тестирования, соотнести их с самооценкой своего поведения.

Рефлексивная деятельность.

Ребята по кругу высказывают свое мнение, отвечая на вопросы, что нового ты узнал о конфликте? Чему ты научился?

Занятие 2.

Тема «Управление конфликтом».

1.Процедура "Приветствие на сегодняшний день".

Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

Вступительное слово: Дорогие ребята, мы с вами продолжаем работу над саморазвитием, сегодня на занятии мы рассмотрим способы управления конфликтами, для чего на это необходимо знать? (выслушиваем мнение ребят).

2. Беседа.

Вопросы:

- В чем сходство и различие понятий СПОР и КОНФЛИКТ?
- Что такое КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ?
- Приходилось ли вам попадать в конфликтную ситуацию? - С какими людьми вы чаще всего конфликтуете? Почему?
- Что чаще всего для вас является причиной конфликта?
- Можно ли разрешить конфликт, не ущемляя права и чувство достоинства всех людей, задействованных в конфликте?
- Были ли вы свидетелями такого успешного разрешения конфликта?

3.Мини-лекция.

Существуют правила поведения для конфликтных людей, выполнение которых помогает не провоцировать конфликты:

1. Помните, что прямолинейность хороша, но не всегда. Критикуйте, но не злорадствуйте. Во всем надо знать меру. Сказать правду тоже надо уметь! Будьте независимы, но не самонадеянны. Не превращайте настойчивость в назойливость.
2. Будьте справедливы и терпимы к людям. Не переоценивайте свои способности и возможности и не умаляйте способности и возможности других.
3. Не проявляйте инициативу там, где в ней не нуждаются.
4. Реализуйте себя в творчестве, а не в конфликтах.

5. Проявляйте выдержку, овладейте умениями саморегуляции. Уважение к людям, знание правил ведения спора, дискуссии, правил общения помогают предотвращать ненужные конфликты.

Специальные правила предупреждения конфликтов:

- не говорите сразу со взвинченным, возбужденным человеком;
- прежде чем сказать о неприятном, постарайтесь создать доброжелательную атмосферу, отметьте заслуги человека, его хорошие дела;
- постарайтесь посмотреть на проблему глазами оппонента, постарайтесь «встать на его место»;
- не скрывайте доброго отношения к людям, чаще высказывайте одобрение своим товарищам, не скупитесь на похвалу;
- умейте заставить себя молчать, когда вас задевают в мелкой ссоре, будьте выше мелочных разборок!

Рефлексивная деятельность поможет подросткам вспомнить, когда выполнение этих правил им действительно помогло избежать конфликта.

4. Практическое упражнение: Печатная машинка

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

Если бы..., я стал бы...

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. К примеру : "Если бы меня обсчитали в магазине...". Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру: "... я стал бы требовать жалобную книгу".

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

5. Тест К. Томаса “Стили разрешения конфликтов”.

Каждому выдается бланк для теста, ребята выполняют его самостоятельно. В это время может звучать легкая, спокойная музыка.

Инструкция: В каждом из тридцати вопросов выберите один вариант (А или Б), который больше подходит к тому, **как** вы обычно поступаете или действуете (обведите в кружок, отметьте галочкой).

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

	Б	Вместо того чтобы 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 интересов другого и моих собственных.
3	А	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
	Б	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
4	А	Я стараюсь найти компромиссное решение.
	Б	Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5	А	Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
	Б	Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6	А	Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
	Б	Я стараюсь добиться своего.
7	А	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.
	Б	Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8	А	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
	Б	Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9	А	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

	Б	Я предпринимаю шаги, чтобы добиться своего.
10	А	Я твердо стремлюсь достичь своего.
	Б	Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11	А	Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят затронутые интересы и вопросы.
	Б	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12	А	Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
	Б	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он так же идет мне навстречу.
13	А	Я предлагаю среднюю позицию.
	Б	Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

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

27	А	Я зачастую избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
	Б	Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28	А	Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
	Б	Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29	А	Я предлагаю среднюю позицию.
	Б	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30	А	Я стараюсь не задеть чувств другого.
	Б	Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Задание: теперь прочтите подряд все высказывания, которые вы отметили, попытайтесь определить, используя материал занятия о стилях разрешения конфликтов, какой стиль разрешения конфликтов характерен для вас.

Задание: Сверьте свои выводы с ключом теста.

По каждому из стилей (колонке) подсчитывается количество совпадений вариантов ответа с прилагаемым ключом, при совпадении начисляется 1 балл.

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

8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24				Б	А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Интерпретация:

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях: стилях соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

Суммы баллов, соответствующие каждому из пяти стилей, следует проранжировать. Доминирующий стиль – тот, по которому набрано наибольшее количество баллов, на втором месте стиль, используемый часто, и т.д. до последнего – наименее характерного.

6. Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов. Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое

участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы? - Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

7. Итог занятия – рефлексия.

Занятие 3.

Тема: «Самоконтроль в общении».

1. Упражнение – приветствие: Последняя встреча

Цель упражнения: совершенствование коммуникативной культуры, стимулирование активности участников.

Представьте себе, что занятия уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это "здесь и теперь".

2. Самотестирование «Уровень конфликтности личности»

Инструкция: Ребята! При ответе на вопрос выберите один вариант ответа, под конкретной буквой, запишите букву после номера вопроса.

- 1) Характерно ли для вас стремление к доминированию, то есть к тому, чтобы подчинить своей воле других? а) нет
б) когда как
в) да
- 2) Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, а возможно и ненавидят? а) да
б) ответить затрудняюсь
в) нет
- 3) Кто вы в большей степени? а) пацифист
б) принципиальный
в) предприимчивый
- 4) Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями? а) часто
б) периодически
в) редко
- 5) Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив?
а) разработал бы программу развития коллектива на год вперед и убедил бы членов коллектива в ее перспективности;
б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;
в) чаще советовался бы с людьми.
- 6) В случае неудач какое состояние для вас наиболее характерно? а) пессимизм
б) плохое настроение

в) обида на самого себя

7) Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива?

а) да

б) скорее всего да

в) нет

8) Относите ли вы себя к людям, которым лучше в глаза сказать горькую правду, чем промолчать?

а) да

б) скорее всего да

в) нет

9) Из трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего вы стараетесь изжить в себе а) раздражительность

б) обидчивость

в) нетерпимость критики других

10) Кто вы в большей степени? а)

независимый

б) лидер

в) генератор идей

11) Каким человеком считают вас ваши друзья? а)

экстравагантным

б) оптимистом

в) настойчивым

12) С чем вам чаще всего приходится бороться? а)

с несправедливостью

б) с бюрократизмом

в) с эгоизмом

13) Что для вас наиболее характерно? а)

недооцениваю свои способности

б) оцениваю свои способности объективно

в) переоцениваю свои способности

14) Что приводит вас к столкновению и конфликту с людьми. а)

излишняя инициатива

б) излишняя критичность

в) излишняя прямолинейность

Обработка результатов тестирования. Все ответы к каждому вопросу имеют свою оценку в баллах. Замените выбранные вами буквы баллами и подсчитайте общую сумму набранных вами баллов.

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1
Б	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2
В	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3

Определенная сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

14 – 17 баллов -	Очень низкий
18 – 20 баллов -	Низкий
21 – 23 балла -	Ниже среднего
24 – 26 баллов -	Ближе к среднему
27 – 29 баллов -	Средний
30 – 32 баллов -	Ближе к среднему
33 – 35 баллов -	Выше среднего
36 – 38 баллов -	Высокий
39 – 42 балла -	Очень высокий

2. Обсуждение результатов тестирования.

3. Упражнение на групповую сплоченность "Единство"

Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает руку в кулак, и по команде ведущего все "выбрасывают" пальцы. Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга, выбрали одно и то же число. Участникам запрещается переговариваться. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели.

Вводное слово: Сегодня на занятии мы рассмотрим способы конструктивного поведения в конфликте, методы управления конфликтами, но для начала я предлагаю вам пройти тест узнать уровень конфликтности вашей личности.

4. Практическое упражнение «Учимся разрешать конфликты» **Зада-**
ние: ребятам предлагается описать на отдельных листочках конфликты,
которые произошли с ними. Подписывать листочки не следует. Эти ситуации
будут рассмотрены коллективно, чтобы найти совместно оптимальное реше-
ние каждого проанализированного конфликта.

5. Мини-лекция.

Способы и правила разрешения конфликта.

Разрешение конфликта – это процесс нахождения взаимоприемлемого реше-
ния проблемы, имеющего общую значимость для участников конфликта, и на
этой основе гармонизация их отношений.

Способы разрешения конфликта (юмор, “психологическое поглаживание”,
компромисс, анализ ситуации, “третейский” суд, ультиматум, подавление
партнера и разрыв связи). Правила разрешения конфликта.

а) анализ конфликтной ситуации;

б) разрешение конфликта.

Рефлексивная деятельность.

Практическое упражнение – диспут.

“Стили разрешения конфликтов”

1. Вам предстоит сдавать экзамен, и вдруг учитель предлагает пяти ученикам
защищать реферат, а не учить билеты. Четыре темы выбрали сразу же. Оста-
лась только одна тема, и вы хотите ее взять. Как вы поступите, если ею заин-
тересовался ваш друг; просто одноклассник и т. п.?

Мини-лекция.

Конструктивное разрешение конфликтов является источником развития
личности человека; оно способствует обогащению внутреннего мира челове-
ка и его социального опыта. Рекомендации для конструктивного разрешения
конфликта: контроль эмоций.

Игра «Культурная беседа»

Ведущий: Два человека (из разных групп) садятся друг против друга. Пись-
менно на бумаге в течение двух минут каждый должен изложить тему и цель
разговора. Например, я хочу знать, какой фильм посмотрел мой собеседник в
последний раз, и какое мнение у него сложилось об этом фильме.

(Ведущая просит построить свою беседу таким образом, чтобы можно было
внимательно выслушать своего партнера, помочь ему раскрыть тему, а заод-
но и решить свои задачи, которые поставлены ими перед собой. Время диало-
га – 4 минуты.)

В заключении рефлексивная деятельность.