

# "Детские конфликты. Пути их решения"

Когда произносится слово «конфликт», то возникающие при этом ассоциации несут в себе, как правило, отрицательный оттенок. Если кто-либо говорит, что ему пришлось оказаться в конфликтной ситуации, то чаще всего мы представляем людей раздраженных, возбужденных, враждебно настроенных по отношению друг к другу.

Однако при более вдумчивом отношении к конфликтам оказывается, что возникновение и развитие конфликтных ситуаций и взаимодействий - явление не только неизбежное, но и необходимое. Отдельные индивиды, их группы, общество в целом смогут достичь более эффективных результатов в своих действиях, если они не будут закрывать глаза на конфликты, а следовать определенным правилам, помогающим конфликты разрешать и регулировать. Современный человек живет, постоянно находясь в стрессовой ситуации, поэтому для него важно понять, как себя вести в конфликте, чтобы тот принес ему пользу, а не вред. В науке этот вопрос давно решается, но так как в современном мире человека редко поддерживают традиции, общество, то возможно у конфликтов есть и другая сторона. Для каждого человека очень важно уметь предотвратить конфликтные ситуации и знать возможные пути конструктивного разрешения конфликта.

Слово конфликт происходит от латинского глагола, который в переводе на русский означает «противостоять», «противоборствовать».

В психологии под конфликтом понимают "столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов, или субъектов взаимодействия". В связи с этим можно дать определение конфликту как одной из форм человеческого взаимодействия, в основе которой лежат различного рода реальные или иллюзорные, объективные и субъективные, в различной степени осознанные противоречия между людьми, с попытками их разрешения на фоне проявления эмоций.

Стороны конфликта - это субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или же явно, или неявно поддерживающие конфликтующих.

Предмет конфликта - это то, из-за чего возникает конфликт.

## **К бытовым конфликтам относятся:**

Межгрупповой конфликт — возникает из-за противоречий и идейных установок двух различных групп;

Конфликт внутригрупповой – это тип конфликтного противоборства, возникающего внутри социальной группы вследствие борьбы отдельных индивидов и их общностей за групповое доминирование, за лучшие условия и более высокую степень вознаграждения деятельности в группе (производственной, политической, спортивной и т.п.), за престиж, авторитет и т.д., а также ситуационной и психологической несовместимости двух или большего числа членов данной группы, их личной неприязни друг к другу. Конфликт межличностный - наиболее распространенный тип конфликтных взаимодействий, субъектами которого (конфликтерами) выступают две или более личности, враждующие;

Конфликт между личностью и группой — может возникнуть, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиций группы, например, весь класс срывает урок, а один подросток остается в классе, несмотря на его устойчивую нравственную позицию, его отношения с классом будут конфликтом, так как он идет против мнения группы.

Внутриличностный конфликт — такой конфликт может возникнуть при низкой удовлетворённости жизнью, друзьями, учебной, отношениями со сверстниками, малой уверенностью в себе и близких людях, а также в связи со стрессом.

Межличностный конфликт — когда люди с различными взглядами, чертами характера совсем не могут ладить друг с другом, в корне различаются их взгляды и цели.

### **Причины конфликтов между сверстниками**

Конфликты в подростковой среде характерны для всех времен и народов. Наиболее распространены среди учащихся конфликты лидерства, в которых отражается борьба двух-трех лидеров и их группировок за первенство в классе. В средних классах часто конфликтуют группа мальчиков и группа девочек. Может обозначиться конфликт трех-четырех подростков с целым классом или конфликтное противостояние одного школьника и класса. По наблюдениям психологов (О. Ситковская, О. Михайлова), путь к лидерству, особенно в подростковой среде, связан с демонстрацией превосходства, цинизма, жестокости, безжалостности.[\[8\]](#)

Общение подростков со сверстниками - особая сфера их жизни. Иногда оно становится настолько интересным, что отодвигает на задний план обучение, уменьшает привлекательность общения с близкими, хотя психологические механизмы такого влияния часто бывают непонятны учителям и родителям. Конфликтные отношения подростков между собой основываются на борьбе за лидерство. Основными факторами конфликтного поведения выступают уровень притязаний, самооценка и статус.

На конфликтность учеников заметное влияние оказывают их индивидуально-психологические особенности, в частности агрессивность. Наличие в классе агрессивных учеников повышает вероятность конфликтов не только с их участием, но и без них — между другими членами классного коллектива.

Конфликты между подростками в школе возникают в том числе и из-за проступков, нарушений общепринятых норм в поведении школьников. Нормы поведения учащихся в школе выработаны в интересах всех школьников и учителей. При их соблюдении подразумевается снижение до минимума противоречий в школьных коллективах. Нарушение этих норм, как правило, приводит к ущемлению чьих-то интересов. Столкновение же интересов является основой для конфликта. Школьники допускают такие нарушения норм поведения в школе, как курение, употребление спиртных напитков, употребление в речи нецензурных выражений, ложь, мелкие кражи, драки, распущенность в половой жизни т.д.

Психологи и социологи выделяют следующие причины конфликтов:

Ссоры из-за второй половинки (у девочек из-за мальчиков, у мальчиков из-за девочек);

Разный социально-экономический уровень;

Оскорбления, сплетни, доносы, зависть;

Взаимные непонимания подростков.

Особенности конфликтов между учениками школы определяются также спецификой возрастной психологии подростков. Возраст учеников оказывает значительное влияние как на причины возникновения конфликтов, так и на особенности их развития и способы завершения. На возникновение, развитие и завершение конфликтов заметное влияние оказывает характер учебно-воспитательного процесса, его организация в конкретном общеобразовательном учреждении. На возникновение конфликтов у учащихся также влияет жизненный уклад и существующая социально-экономическая ситуация.

## Модель конфликта

Конфликтная ситуация  
Инцидент  
Конфликтное взаимодействие  
Разрешение конфликта

Конфликтная ситуация - ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт.

Конфликтной легко становится любая [трудная жизненная ситуация](#). Если у людей всего с запасом и в избытке, конфликты рождаются реже. Однако, когда у людей кончается пища, не хватает теплой одежды и воды, ситуация накаляется.

Однако и во вполне благополучной жизни конфликт разгорается, когда на один интересный предмет претендуют две (или более) стороны. Например, на работе: должность одна - претендентов несколько. Или: на одного мужчину претендуют две женщины, одна из которых законная жена, другая - привлекательная любовница... Это - объективный [конфликт интересов](#).

Вариант конфликта интересов - [разногласия](#). Он хочет на Белое море, она - на Черное. Он хочет на футбол, она тянет его на дачу.

Часто становится конфликтной ситуацией чье-то конфликтное поведение или общение. Провокации, конфликтогены, невыполнение обещаний, договоренностей или обязанностей - типичные причины бытовых конфликтов. Например продавец, вместо того чтобы обслуживать вас, треплется с другим продавцом. Или барон Мюнхгаузен обещает жениться на Марте, и по факту ситуацию саботирует.

Конфликтные ситуации желательно предупреждать. Чтобы не создавать конфликтные ситуации:

Не [перекладывайте ответственность](#) на других  
Вырабатывайте [договоренности](#)  
Определенно и ясно распределяйте функциональные обязанности

В случае неясности, недоговоренности и (возможного) недовольства ищите возможность трудный вопрос обговорить. Пока конфликта нет, это сделать легче. Позиция "отмалчивания" ведёт к скрытому конфликту.

Если предмет конфликта можно устранить — устраните, и мудрые люди не особенно интересуются (по крайней мере, собственно в момент конфликта), кто на самом деле должен это делать: вы, посторонний дядя или сам же тот крокодил, который вас сейчас кусает.

**Инцидент**- действие, в основе которого лежит формальный повод для непосредственного столкновения участников. Повод - **это** конкретное событие, которое служит толчком к началу конфликтных действий. При этом оно может возникнуть случайно, а может и планироваться заранее, но повод еще не есть конфликт.

**Конфликтное взаимодействие** - это процесс взаимных негативных воздействий индивидов, групп, движений, партий, этносов, стран друг на друга, в процессе которых сталкиваются между собой интересы, цели, устремления, ценностные ориентации соперничающих субъектов конфликта.

**Разрешение конфликтов** – это комплекс мероприятий, направленных на устранение очага конфликтного взаимодействия и окончательное удовлетворение потребностей и интересов субъектов **конфликта**. В социальном аспекте этот процесс может длиться на протяжении многих лет.

#### **Вопросы детям:**

- А какие конфликты в последнее время случались у вас?
- Какие чувства вы тогда испытывали?
- Что послужило возникновению данных конфликтов?

#### **Поговорим о собственном поведении в конфликтной ситуации и о стратегиях поведения в них.**

Каждой стороной в конфликте избирается форма поведения, которой придерживается сторона на протяжении всего конфликтного взаимодействия. Выбор стратегии детерминируется индивидуальными особенностями и социальными установками участниками конфликта. Выбранная стратегия не трансформируется в другую даже под воздействием стратегии, занимаемой оппонентом.

Стратегия поведения в конфликтной ситуации – это направление и особенности действия конфликтующей стороны, выдерживаемые до завершения конфликта.

Определяют пять основных стратегий поведения:

#### **Принуждение (борьба, соперничество)**

Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего исходит из оценки личных интересов в конфликте как высоких, а интересов своего соперника — как низких. Выбор стратегии принуждения в конечном итоге сводится к выбору: либо интерес борьбы, либо взаимоотношения.

Выбор в пользу борьбы отличается стилем поведения, характерным для деструктивной модели. При такой стратегии активно используются власть, сила закона, связи, авторитет и т.д. Она является целесообразной и эффективной в двух случаях. Во-первых, при защите интересов дела от посягательств на них со стороны конфликтной личности. Например, конфликтная личность неуправляемого типа часто отказывается от выполнения непривлекательных заданий, «сваливает» свою работу на других. Во-вторых, при угрозе существованию организации или коллектива.

В этом случае складывается ситуация «кто кого». Особенно часто она возникает в условиях реформирования предприятий и учреждений. Нередко при реформировании организационно-штатной структуры предприятия (учреждения) предполагаемые «вливания» одних подразделений в другие носят необоснованный характер. И в этих случаях человек, отстаивающий интересы таких подразделений, должен занимать жесткую позицию.

## **2. Уход**

Стратегия ухода отличается стремлением уйти от конфликта. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной. По сути, это взаимная уступка.

При анализе данной стратегии важно учитывать два варианта ее проявления:

когда конфликт не имеет существенного значения ни для одного из субъектов и адекватно отражен в образах конфликтной ситуации;

когда предмет спора имеет существенное значение для одной или обеих сторон, но занижен в образах конфликтной ситуации, т.е. субъекты конфликтного взаимодействия воспринимают предмет конфликта как несущественный.

В первом случае стратегией ухода конфликт исчерпывается, а во втором случае конфликт может иметь рецидив.

Межличностные отношения при выборе данной стратегии серьезным изменениям не подвергаются.

### **3. Уступка**

Человек, придерживающийся данной стратегии, также стремится уйти от конфликта. Но причины «ухода» в этом случае иные. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая, т.е. человек, принимающий стратегию уступки, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

Стратегия уступки имеет некоторое сходство со стратегией принуждения, заключающейся в выборе между ценностью предмета конфликта и ценностью межличностных отношений. В отличие от стратегии борьбы в стратегии уступки приоритет отдается межличностным отношениям.

При анализе данной стратегии следует учитывать, что:

иногда в такой стратегии отражается тактика решительной борьбы за победу. Уступка здесь может оказаться лишь тактическим шагом на пути достижения главной стратегической цели;

уступка может стать причиной неадекватной оценки предмета конфликта (занижение его ценности для себя). В этом случае принятая стратегия является самообманом и не ведет к разрешению конфликта;

данная стратегия может быть доминирующей для человека в силу его индивидуально-психологических особенностей. В частности, это характерно для конформистской личности, конфликтной личности «бесконфликтного» типа. В силу этого стратегия уступки может придать конструктивному конфликту деструктивную направленность.

Важно иметь в виду, что стратегия уступки оправдана в тех случаях, когда условия для разрешения конфликта не созрели. В этом случае она ведет к временному перемирию, является важным этапом на пути конструктивного разрешения конфликтной ситуации.

### **4. Компромисс**

Компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне. Иначе ее можно назвать стратегией взаимной уступки.

Стратегия компромисса не только не портит межличностные отношения, но и способствует их положительному развитию.

При анализе данной стратегии важно иметь в виду следующие существенные моменты:

компромисс нельзя рассматривать как способ разрешения конфликта. Взаимная уступка часто является этапом на пути поиска приемлемого решения проблемы;

иногда компромисс может исчерпать конфликтную ситуацию. Это возможно при изменении обстоятельств, вызвавших напряженность. Например, два сотрудника претендовали на одну и ту же должность, которая должна освободиться через полгода. Но через три месяца ее сократили, и предмет конфликта исчез;

компромисс может принимать как активную, так и пассивную форму. Активная форма компромисса может проявляться в заключении четких договоров, принятии каких-либо обязательств и т.п. Пассивный компромисс — это не что иное, как отказ от каких-либо активных действий по достижению определенных взаимных уступок в тех или иных условиях. Другими словами, в конкретных условиях перемирие может быть обеспечено пассивностью субъектов конфликтного взаимодействия. Так, отсутствие ненужных «баталий» позволило сотрудникам в приведенном выше примере сохранить между собой нормальные отношения;

условия компромисса могут быть мнимыми, когда субъекты конфликтного взаимодействия достигли компромисса на основе неадекватных образов конфликтной ситуации.

Понятие «компромисс» по содержанию близко к понятию «консенсус». Сходство их заключается в том, что и компромисс, и консенсус отражают взаимные уступки субъектов социального взаимодействия. Поэтому при анализе и обосновании стратегии компромисса важно опираться на правила и механизмы достижения консенсуса в социальной практике.

## **5. Сотрудничество как способ решения конфликта**

Стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений.

Особое место в выборе данной стратегии занимает предмет конфликта. Если предмет конфликта имеет жизненно важное значение для одного или обоих субъектов конфликтного взаимодействия, то о сотрудничестве не может быть и речи. В этом случае возможен лишь выбор борьбы, соперничества. Сотрудничество возможно лишь в том случае, когда сложный предмет конфликта допускает маневр интересов противоборствующих сторон, обеспечивая их сосуществование в рамках возникшей проблемы и развитие событий в благоприятном направлении.

Стратегия сотрудничества включает в себя все другие стратегии (уход, уступка, компромисс, противоборство). При этом другие стратегии в сложном процессе сотрудничества играют подчиненную роль, они в большей степени выступают психологическими факторами развития взаимоотношений между субъектами. Например, противоборство может быть использовано одним из участников конфликта как демонстрация своей принципиальной позиции в адекватной ситуации.

Являясь одной из самых сложных стратегий, стратегия сотрудничества отражает стремление противоборствующих сторон совместными усилиями разрешить возникшую проблему

## **Пути решения конфликта**

Среди различных **методов разрешения конфликтов** наиболее конструктивным считается метод переговоров. **Переговоры** – это совместное обсуждение конфликтующими сторонами (с возможным привлечением посредника) спорных вопросов с целью достижения согласия. По мнению известных американских конфликтологов Р. Фишера и У. Юри[1], этот метод характеризуется четырьмя основными **правилами**.

**1. Сделать разграничение между участниками переговоров и предметом переговоров, "отделить человека от проблемы"**. Критика личных качеств участников переговоров только обостряет конфликт или, по крайней мере, не способствует поиску путей его разрешения.

**2. Сконцентрироваться на интересах, а не на позициях**. Оппоненты могут скрывать подлинные цели своих позиций и тем более интересы. Между тем в основе противоречивых позиций всегда лежат интересы. Поэтому вместо того, чтобы спорить о позициях, нужно исследовать определяющие их интересы.

**3. Разработать взаимовыгодные варианты**. Договоренность на основе интересов способствует поиску взаимовыгодного решения путем изучения вариантов, удовлетворяющих обе стороны. В таком случае диалог становится дискуссией с ориентацией – "мы против проблемы", а не "я против тебя".

**4. Найти объективные критерии**. Согласие как цель переговоров должно базироваться на таких критериях, которые были бы нейтральными по отношению к интересам конфликтующих сторон. Только тогда согласие будет справедливым, стабильным и длительным. Если же критерии субъективны, т.е. не нейтральны по отношению к какой-либо стороне, то другая сторона будет чувствовать себя ущемленной, а стало быть, соглашение будет восприниматься как несправедливое.

#### Положительные стороны конфликтов:

толчок к развитию отношений между людьми или группами людей;  
выявление и становление лидеров;  
выявление ранее непознанных недостатков и достоинств конфликтующих сторон;  
объединение единомышленников.

#### Отрицательные стороны конфликтов:

физическая и духовная усталость;  
ухудшение взаимоотношений;  
снижение функциональности.

#### **Итак, как же выйти из конфликтной ситуации?!**

Внезапно возникший конфликт можно постараться избежать. Если избежать не удаётся, его надо спокойно встречать и стремиться разрешить к удовлетворению всех конфликтующих сторон. К разрешению конфликтной ситуации надо подготовиться.

Определите свою цель. Что вы хотите? Если вы разрешаете конфликт путём переговоров, выберите время и место, удобное для обеих сторон.

Для правильного управления межличностным конфликтом важно не только помнить о своей позиции и понимать позицию другой стороны, но и осознавать состояние поля в целом.

Спокойно заявите о своих интересах, спросите вашего противника, хочет ли он работать над разрешением конфликта. Если не хочет, то как он видит решение проблемы.

Предлагайте разные варианты. Если они не принимаются, работайте над конфликтом самостоятельно.

Если противник готов к урегулированию конфликта, осознайте своё состояние: что вы сейчас чувствуете и чью сторону в этот момент принимаете — свою или партнёра-противника.

**Ищите понимание, а не победу.** Спокойно обсудите причины, вызвавшие конфликт. Разберитесь, что привело к конфликту: действия другой стороны или ваше непонимание ситуации. Предполагайте лучшее, не обвиняйте, пока не выясните, что другой имел в виду. Задавайте правильные и тактичные вопросы.

**Отстаивайте свою позицию, но не давите на партнёра.** Не требуйте, чтобы он изменился. Давление ограничивает возможности обеих сторон и не способствует разрешению конфликта.

**Следите за тем, что говорите:**

### **Примеры фраз, нейтрализующих раздражение собеседника**

Жаль, что у Вас сложилось такое впечатление.  
Именно поэтому нам необходимо поговорить.  
Верно подмечено.  
Спасибо, Николай Петрович, что вы затронули это.  
Это очень интересно.  
Это бы и мне не понравилось.  
Мне искренне жаль, что с Вами это случилось.

### **Примеры фраз, выражающих Ваше понимание**

**(внешнее согласие)**

Я очень хорошо понимаю, что...  
Я знаю, что...  
Мне понятно, что...  
Вполне логично, что...  
Мне нетрудно войти в Ваше положение, ведь...  
Меня не удивляет, что...  
Я разделяю Ваши чувства, когда...  
Я согласен с тем, что...  
Мне легко представить, что Вы...

---

о Употребляйте слова, которые „поднимают“ человека, а не „опускают“ его.  
о Спросите себя, правда ли то, что вы сейчас говорите, не преувеличиваете ли вы?  
о Не используйте слова „всегда“ и „никогда“.

о Будьте правдивы и делайте это с добром.  
о Иногда бывает лучше и промолчать.

**Нападайте на проблему, а не на человека.**

о Говорите о конкретных вещах, не обобщайте.  
о Решайте главные вопросы, не цепляйтесь за мелочи.  
о Не говорите о нём, говорите о себе. Вместо „ты врешь“ скажите: у меня ругая информация“.  
о Расслабьтесь и ничего не бойтесь. Помните о духе поля, если вы не будете ему мешать, конфликт разрешится наилучшим способом.

**Осознавайте свои ощущения и выражайте их. Будьте искренни с собой и партнёром.** Делитесь своими чувствами правильно. Это поможет партнёру лучше понять вас. Позволяйте и партнёру свободно выражать свои эмоции. Разберитесь в своих чувствах: определите, какие эмоции вы можете выразить и какие подавляете. Почему? Сообщение о своих переживаниях — это один из путей отстаивания своей позиции.

**Управляйте своими эмоциями**, не подавляйте их, но и не позволяйте им управлять вами. Выражая их, осознавайте пространство вокруг вас. Выразив эмоцию, спокойно дайте ей уйти. Не цепляйтесь за свой страх, обиду или боль. Если после полного и искреннего выражения своих эмоций, вы почувствуете себя неловко, можно отступить. Уступка не означает поражения, а даёт возможность продолжить диалог.

Гибкое и творческое отношение к ситуации — одно из условий управления конфликтом.

**Учитесь чувствовать состояние другого, общую „атмосферу“ конфликта.** Помните, что вы находитесь в общем поле, где каждый участник играет свою роль в общем процессе.

Будьте открыты к возможностям, которые могут появиться в процессе урегулирования конфликта.

Осознав стихание эмоций или потерю интереса к конфликту, признайтесь в этом.

**Выйдите из своей роли и буквально смените позицию** – перейдите на другое место, посмотрите со стороны на конфликт, на себя и партнёра. Что нового вы узнали о себе и создавшейся ситуации? Возможно, вам откроются новые варианты взаимоотношений.

**Если вы сейчас захотите помочь партнёру, вернитесь в конфликт и займите его позицию.** Делайте это искренне, спросите, чем можете ему помочь. Понаблюдайте за ним, постарайтесь почувствовать, что он испытывает сейчас. Помогите ему выразить свои чувства.

Принятие позиции своего противника помогает нам понять с какими сторонами себя мы сейчас в конфликте. Конфликтная ситуация возникает потому, что в нас самих есть то, что согласно с нашим противником. Поле организует конфликт, чтобы мы лучше поняли себя. И пока мы это не поймём, будем попадать в подобные конфликты или долго находиться в одной конфликтной ситуации.

Если вы смогли искренне проработать все моменты разрешения конфликта, он будет стихать или перейдёт на новый уровень, где проявятся другие проблемы и новые чувства.

**Проработайте и этот уровень.**

**Если конфликт стихает, выходите из него. Простите себя и своего противника.** Прощение освобождает, восстанавливает взаимоотношения, устраняет отрицательные эмоции. Найдите слова, правильно отражающие ситуацию, не унижающие вас и вашего партнёра.

Если человек скажет: „нет“, — это не ваша проблема. Вы делаете то, что правильно для вас.

**Если совместные усилия не привели к разрешению конфликта, попробуйте решить проблему самостоятельно.** Для этого представьте стороны конфликта как внутренние части своего «я» и проработайте его.

Чтобы стать мастером управления конфликтами, необходимо развивать в себе восприимчивость. Это даёт возможность чувствовать намерения партнёра (противника), позволяя вести более конструктивный диалог. Для развития восприимчивости учитесь жить настоящим моментом — „здесь и теперь“. В настоящем человек уравновешен и открыт для нового, способен гибко реагировать на меняющуюся ситуацию. Управление конфликтом доступно тому, кто умеет управлять собой. Научиться этому можно только через личный опыт, в процессе внутреннего роста.

**Для подготовки к урегулированию межличностного конфликта** можно воспользоваться помощью друга. Опишите ему как можно объективнее сложившуюся ситуацию. Попросите его сыграть роль вашего противника. Используйте то, что прочитали выше.

Разминка. «Рисунок в парах»

Пояснение: Перед началом упражнения необходимо разделить группу на пары. Если в группе нечетное количество участников, ведущий

также участвует в упражнении. Каждая пара получает по одному листу бумаги и одному карандашу и садится так, чтобы не мешать остальным парам.

Инструкция:

Каждый участник должен представить для себя небольшой рисунок, который он хотел бы нарисовать. Каждая пара, держась вдвоем за один карандаш, должна нарисовать картину на своем листе бумаги. Общаться словами при этом нельзя. На выполнение этого задания дается 5 минут.

Анализ упражнения:

Ведущие задают участникам вопросы: «Какую тактику они применяли во время совместного рисования? Какой рисунок получился в результате? Все ли пары довольны получившимся результатом? Чьи идеи не реализовались? Кому так и не удалось договориться о том, что рисовать?»

### **Упражнение «Праздничный пирог»**

Данное упражнение позволит, определить вашу стратегию поведения в конфликтной ситуации.

**Педагог-психолог.** Представьте себе, что к вам на день рождения пришли друзья пить чай с праздничным тортом, украшенным шоколадными фигурками, дольками засахаренных фруктов. Торт небольшой, его надо разрезать. Вы именинник и как поэтому себя поведете?

Варианты поведения и соответствующие им стратегии поведения:

Откажетесь разрезать, попросите кого-нибудь из гостей или родных об этом, дабы никого не обидеть. (Избегание.)

Разрежете сами, на свое усмотрение, кому какой кусок - не важно, себе - лучший. (Конкуренция.)

Учтете пожелания гостей, себе возьмете кусок, какой достанется. (Приспособление.)

4. Постарайтесь поделить поровну между всеми участниками праздника, включая и себя. (Сотрудничество.)

5. Скажете, что торта вам не очень хочется, пусть он весь достанется гостям, а вот шоколадные фигурки вы бы съели. (Компромисс.)

**Педагог-психолог:** Выбрали? Давайте разберем каждую стратегию.

Знакомство с характеристиками различных стратегий поведения в конфликтах.

На доске во время рассказа психолога появляются слайды стратегий поведения в конфликтах, их характеристикой.

### **Упражнение «Конфликтные ситуации»**

Учащиеся разбиваются на пять групп, в которых проходит проигрывание ситуаций с использованием разных стратегий поведения: конкуренция, избегание, сотрудничество, приспособление, компромисс.

#### **Ситуации**

А. Ты зовешь друга (подругу) на дискотеку, а он (она) хочет в это время смотреть фильм по телевизору.

Б. Родители отправляют тебя в магазин за хлебом, а ты хочешь играть в компьютерные игры.

В. Бабушка сердится, когда ты громко слушаешь музыку. Она сказала тебе, что ей нужна тишина. Но ты не можешь без музыки.

Г. У тебя плохое настроение, и ты сидишь дома, слушаешь музыку. К тебе приходят друзья и зовут гулять.

Д. У твоего друга серьезные проблемы с физикой, поэтому он постоянно просит у тебя списать домашнее задание, и ты даешь. Но однажды учительница заметила, что у тебя и твоего друга совершенно одинаковые записи в тетради. Она сказала, что если еще раз ты дашь своему другу списать домашнее задание, у тебя будут большие неприятности. После обсуждения в группах дети рассказывают всем о выбранных ими стратегиях, проходит их обсуждение.

### **Упражнение «Сорри, конфликта не будет»**

Цели:

Обучение приемам избегания конфликта.

Развитие навыков сотрудничества и эмпатии.

Многих конфликтов можно избежать, если вовремя остановиться. Так, например, в нашей культуре, для того, чтобы не доводить дело до конфликта, принято извиняться. Один человек берет на себя роль виноватого и просит прощения, а второй отвечает ему:

«Ничего страшного». Англичане поступают еще проще, они не выясняют, кто был виноват, - извиняются обе стороны. Например кто-то нечаянно задел кого-то и попросил извинения: «I am sorry», он услышит в ответ «I am sorry». Первое «I am sorry», означает «Простите, что я вас задел», второе «I am sorry», означает «Простите, что я встал на дороге в тот момент, когда вы проходили». Если же кто-то умышленно задевает другого, потому что у него плохое настроение, он снова услышит в ответ «Sorry»? что означает: «Извините, но конфликта не будет» или «Я очень сожалею, что у вас плохое настроение, но мне совсем не хочется ругаться с вами».

Ситуации:

- вас нечаянно толкнули в коридоре школы
- одноклассник, будучи в плохом настроении указывает на ваши недостатки
- вы, будучи в плохом настроении нагрубили другу, а потом пожалели о случившемся
- вы опоздали в школу и вас ругает учитель
- вы нечаянно толкнули случайного прохожего на улице
- родители ругают вас из-за снижения успеваемости.

Выполняя это упражнение, вам предстоит действовать в соответствии с правилами английского этикета.

Обсуждение: после игры участники рассказывают о своих чувствах и о том, как и в каких жизненных ситуациях можно использовать данный прием.

Педагог-психолог: Теперь давайте задумаемся, как редко в повседневной жизни мы хвалим кого-то, восхищаемся чем-то или кем-то, особенно если у нас плохое настроение или происходят конфликты. Следующее наше упражнение на развитие способности противостояния стрессам.

### **Упражнение «Словарь хороших качеств»**

Вспомните и назовите все синонимы и оттенки качеств «хороший», «радостный», «красивый», «счастливый», «добрый». К каким жизненным явлениям приложимы данные качества? Постарайтесь найти как больше объектов для применения этих синонимов.

Рефлексия: какие чувства, ассоциации, воспоминания возникают при произнесении слов «великолепный», «очаровательный», «прелестный», «превосходный», «изумительный». Как влияет произнесение и употребление данных слов на настроение и состояние души?

Вывод: данное упражнение показало, что от употребления позитивно окрашенных слов, представление положительных ассоциаций повлияло на наше настроение.

### **Примеры разрешения ситуаций.**

#### **Ситуация №1.**

Конкуренция. Устраиваешь подруге истерику, грозишь порвать дружбу, и она идет с тобой.

Избегание. Недовольная, но не вступившая в данный момент в спор (отложу до следующего раза), идешь на дискотеку одна.

Сотрудничество. Договариваешься с братом, что он запишет фильм на видео, и идешь вместе с подругой на дискотеку.

Приспособление. Забываешь о своем желании идти на дискотеку и остаешься с подругой смотреть фильм.

Компромисс. Смотришь начало фильма, затем идешь на дискотеку, а к развязке сюжета возвращаешься.

#### **Ситуация №2.**

Конкуренция. Остаешься за компьютером, за хлебом отправляется кто-то еще.

Избегание. Чтобы родители отстали и дали поиграть и в дальнейшем, быстро бежишь в магазин.

Сотрудничество. Сохраняешь игру и идешь за хлебом, затем снова садишься за компьютер.

Приспособление. Без большого желания отправляешься сразу за хлебом.

Компромисс. Еще немного играешь, выключаешь компьютер и идешь за хлебом.

#### **Ситуация №3.**

Конкуренция. Закрываешь за бабушкой дверь своей комнаты на ключ, продолжаешь слушать, как прежде.

Избегание. Выключаешь музыку, с бабушкой сегодня ссориться нес руки: она обещала дать мне денег на карманные расходы.

Сотрудничество. Что ж, сегодня придется послушать музыку через наушники.

Приспособление. Выключаешь тут же музыку и садишься делать уроки.

Компромисс. Слушаешь музыку, включив громкость лишь наполовину.

#### Ситуация №4.

Конкуренция. С этого дня ты ни разу не дашь списать домашнее задание.

Избегание. Обещаешь другу, что подумаешь над тем, дать или нет ему списать домашнее задание.

Сотрудничество. Предлагаешь не списывать готовое домашнее задание, а позаниматься с ним, объяснить, как решать такие задачи.

Приспособление. Продолжаешь давать списывать, несмотря на предупреждения учителя.

Компромисс. Даешь другу списать начало домашнего задания, а дальше пусть он решает сам.