БЕСЕДА С ЭЛЕМЕНТАМИ ИГРЫ

ДЛЯ УЧАЩИХСЯ 8, 9 КЛАССОВ

**«КАК ПРАВИЛЬНО ВЕСТИ СЕБЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ»**

**Упражнение “Паутина конфликтов”.**

Процедура проведения. В центре доски пишется слово “конфликт” и очерчивается кругом. Учащимся предлагается назвать ассоциации, вызванные этим словом. Учитель записывает каждую ассоциацию, соединяя слова линией с основным кругом. Если дети называют ассоциации, относящиеся к уже названным, учитель соединяет их непосредственно с ними, а не с основным кругом. Продолжать необходимо до тех пор, пока у детей сохраняется интерес.

Обсуждение и анализ.

Беседа с подростком по понятию “Конфликт”:Как только человек начинает делать свои первые шаги в мире людей, в его жизнь входят конфликты. Вспомни свои конфликты в раннем детстве, в данное время дома или раньше в детском саду. Что называют конфликтом? С чего он начинается? Конфликт – это отношение между двумя или несколькими людьми, при котором один из них, оба или несколько чувствуют гнев и считают, что другая сторона виновата в этом. Конфликт возникает тогда, когда люди в некорректной форме передают друг другу чувства. Каждый отстаивает свое мнение, не слушая другого человека.

**Задача:** найти взаимопонимание. Конфликт возникает в том случае, когда задеты чувства другого человека.

– Как разворачивается конфликт?

– К чему он может привести?

– Какое наблюдается поведение у людей в конфликтной ситуации?

– Можно ли избежать конфликта?

**Упражнение “ В стране вещей”**

**Инструкция:** Необходимо разобраться в конфликтных ситуациях, мысленно принимая на себя роль того или иного предмета (карточки: стол и солонка, вилка и ложка, парта и пенал)

**Рефлексия:**

– В какой роли тебе было комфортнее? Почему?

* Как мы можем определить “конфликт”?
* Что общего имеют определенные нами конфликты?
* Что вызывает конфликты?
* Что усугубляет их?
* Что предотвращает или разрешает конфликты?

Введение понятия “сигналы конфликта”

Основной вопрос. Разрешение конфликта зависит во многом от уровня нашей бдительности, ибо он предваряется более или менее очевидными сигналами. Какими?

*Кризис.* Это “крайний предел”, который характеризуют ожесточенные споры, агрессивные действия, оскорбления и т.д.

*Напряжение.* Взаимоотношения с человеком становятся источником постоянного беспокойства. Состояние напряжения искажает наше восприятие другого человека и многих его действий. Наши взаимоотношения обременяются весом негативных установок и предвзятых мнений. Наши чувства по отношению к оппоненту значительно изменяются к худшему.

*Недоразумение.* Мы зачастую впадаем в недоразумения, делая неверные выводы из ситуации, чаще всего из-за недостаточно четкого выражения мыслей или отсутствия взаимопонимания.

*Инциденты.* Сигнал о том, что вы являетесь участником инцидента, несущего в себе зерно конфликта, обычно незначителен. Какая-то мелочь может вызвать временное волнение или раздражение, однако через несколько дней она нередко забывается. Но накладываясь друг на друга, инциденты могут приводить к конфликту.

*Дискомфорт.* Это интуитивное ощущение, что что-то не так, хотя выразить его словами трудно. В данном случае к интуиции полезно прислушаться, более того, ее надо приветствовать.

Если вы научитесь распознавать сигналы дискомфорта и инцидентов и быстро реагировать на них, вы можете зачастую предотвратить возникновение напряжения, недоразумений и кризисов.

Анализ стратегий поведения в конфликте с точки зрения их эффективности. Организация совместного обсуждения.

Как только мы вступаем в конфликт или видим, как он надвигается, мы можем сознательно выбрать наш подход к нему. Однако мы делаем это не всегда, часто автоматически реагируя в данной ситуации. Мы можем считать наши реакции вполне естественными, но на самом деле это просто привычки, полученные нами в детстве. Если вы каждый раз реагируете на конфликт одним и тем же способом, значит, вы выработали у себя одну из нескольких “конфликтных привычек”.  
Все нижеперечисленные действия являются формами *стратегии избегания (ухода)*молчание;

* демонстративное удаление;
* обиженный уход;
* затаенный гнев;
* депрессия;
* игнорирование обидчика;
* едкие замечания по “их” поводу за “их” спиной;
* переход на “чисто деловые отношения”;
* полный отказ от дружеских или деловых отношений с провинившейся стороной.

Давайте рассмотрим “плюсы” и “минусы” использования этой стратегии.

Формы *стратегии приспособления (уступчивости)* заключаются в следующем:

* вы делаете вид, что все в порядке;
* продолжаете действовать, как будто ничего не произошло;
* миритесь с происходящим, чтобы не нарушать покой;
* ругаете себя за вашу раздражительность;
* пользуетесь вашим обаянием для достижения нужной цели;
* молчите, а потом начинаете вынашивать планы мести;
* подавляете все ваши негативные эмоции.

Насколько эффективна эта стратегия?

Примеры реализации *стратегии соперничества (конкуренции):*

* вы стремитесь доказать, что другой человек не прав?
* дуетесь, пока они не передумают;
* перекрикиваете других;
* применяете физическое насилие;
* не принимаете явного отказа;
* требуете безоговорочного послушания;
* призываете на помощь союзников для поддержки;
* требуете, чтобы ваш оппонент согласился с вами ради сохранения отношений.   
  Как вы относитесь к этой стратегии?

Многие выбрали *стратегию компромисса* как значимую. Вы реализуете стратегию компромисса, если:

* поддерживаете дружеские отношения;
* ищете справедливого решения;
* делите предмет желаний поровну;
* избегаете самовластия и напоминаний о вашем первенстве;
* получаете что-то и для себя;
* избегаете столкновения в лоб;
* уступаете немного ради поддержания отношений.

Давайте поговорим о достоинствах и недостатках этой стратегии.

Мало, кто из вас реализует в своей жизни стратегию сотрудничества.

Как по вашему мнению, в чем она заключается и возможно ли сделать так, чтобы в конфликте выиграли обе стороны?

Преимущества подхода “выиграть/выиграть” заключаются в том, что вы находите наиболее приемлемое решение и тем самым укрепляете взаимоотношения. Когда выигрывают обе стороны, они будут более склонны поддерживать принятое решение.

3. Определение последовательности действий при разрешении конфликтной ситуации (на примере “Истории с апельсином”).

*Что нужно, чтобы эффективно реализовать подход “выиграть/выиграть”?*

Конфликтная ситуация. Два человека на кухне претендуют на единственный апельсин. Как поступить с ним? Разрезать пополам? Потянуть жребий? Рассудить, кому он нужнее?

*Шаг 1.Узнайте, почему они хотят того, чего хотят.*

Давайте вернемся на кухню и спросим людей, зачем им апельсин. Предположим, один из спорящих сказал, что он хочет пить и ему нужен сок. Другойхочет испечь пирог и ему нужна цедра.

*Шаг 2. Быть может, разногласия компенсируют друг друга в каком-то аспекте?*

Наш опрос показал, что эти люди нуждались в апельсине для разных целей. Это неудивительно. Различия в характере, целях и интересах постоянно создают различия в потребностях: однако вы найдете их только в процессе поиска.

*Шаг 3.Каковы варианты решений?*

Если один человек хочет сок, а другой - кожуру, ответ прост, так как каждый может взять то, что ему нужно от целого апельсина. Но, предположим, что дело не так просто, и оба страдают от жажды. Каковы варианты решений? Поделиться соком - явно компромиссное решение. Объем сока можно увеличить, добавив в него воды и сахару. Можно установить, кто больше пристрастен к апельсиновому соку, и подыскать приемлимую замену для другого и т.д. и т.п.

*Шаг 4. Сотрудничество.*

Вы можете в одиночку проанализировать потребности, найти компенсирующие аспекты разногласий и продумать варианты решений. Однако этот процесс будет гораздо эффективнее, если действовать совместно. Вы покажите этим, что рассматриваете своего оппонента не как противника, а как партнера. Когда вы вместе находите наиболее приемлимое решение, вы, по крайней мере, сохраняете отношения, или даже их укрепляете. Принцип подхода “выиграть/выиграть” заключается в том, что, даже если нам и не удалось добиться полного удовлетворения нужд, мы, тем не менее, научились, как можно вести совместный поиск взаимовыгодных решений. И найти их несомненно легче, если мы признаем и будем ценить потребности друг друга.

Алгоритм стратегии сотрудничества.

* определите потребности всех участников;
* постарайтесь их удовлетворить;
* признайте ценности других, равно как и ваши собственные;
* старайтесь быть объективными, отделяя проблему от личностей;
* ищите творческих и неординарных решений;
* не щадите проблему, щадите людей.

Введение игровой ситуации. “Представьте, что вы собираетесь в турпоход с группой друзей. Вам рассказали о чудесном месте для лагеря: лесная поляна недалеко от озера, вдали от цивилизации. Вы вместе в течение нескольких недель готовились к походу, и вот, наконец, пришел долгожданный день. Проделав довольно-таки длинный путь, вы пришли на поляну, принесли все, что необходимо для отдыха, включая одну большую палатку для ночлега. Рядом есть колодец с питьевой водой, и у вас есть разрешение на рубку деревьев и разведение костра. Больше никаких удобств нет, нет правил, нет взрослых и нет начальника лагеря. Вы разбиваете лагерь, плаваете и готовитесь прекрасно провести целую неделю!

Однако, к концу первого же дня уже возникли кое-какие разногласия по поводу организации жизни в лагере. Вы все понимаете, что необходимо договориться. Вы поводите собрание”.

Вопросы для обсуждения.

* Назовите 4-5 проблем, которые могут стоять перед такой группой.
* Как может быть решена каждая проблема?

Продолжение игровой ситуации. “После собрания все идет хорошо и в лагере заметны улучшения. Однако через пару дней возникают новые проблемы, которые надо решать вместе, чтобы они больше не возникали”.

Разделение на группы, каждой из которых предлагается комплект “ситуаций” для рассмотрения и принятия возможного решения.

3. Рефлексия занятия:

* В этом упражнении вы с помощью правил защищали права каждого человека в лагере. Что бы произошло, если бы вы не смогли договориться о правилах или если бы никто их не соблюдал?
* Что делает правило хорошим / плохим?
* А законы? Должны ли всегда соблюдаться законы, даже если они плохи?
* Некоторые правила и законы неписаные. Например, нравственные или религиозные законы. Почему люди соблюдают правила / законы, даже если они не обязаны делать этого?
* Соблюдение правил и законов обычно обеспечивается наказанием или санкцией. Возможно, вы решили применить санкции в отношении людей, нарушивших правила поведения в лагере. Какова цель санкций? Какого рода санкции наиболее эффективны? Могут ли санкции иметь обратный или противоположный результат?

**Карточки “Турпоход”**

1. Кто-то должен спать в палатке около двери, которая плохо закрывается. К утру вещи этого человека обычно намокают. Он или она жалуются, что их вещи будут испорчены. Что вы предпримите?
2. На собрании вы договорились о правилах поведения в лагере. Но один из вас не соблюдает их. Как вы можете добиться соблюдения правил?
3. Кто-то оставил кипящий чайник на костре и ушел плавать. Чайник упал в костер, и от искр загорелся край вашей палатки. Вы понимаете, что инцидент поставил вопрос о вашей безопасности. Могут возникнуть и другие проблемы. Что вы предпримете?
4. Доставать воду из колодца - скучная работа. Каждый предпочел бы пойти поплавать. Но один из вас растянул сухожилие в руке и не может больше носить воду. Это означает, что нагрузка на всех остальных увеличивается. Что вы предпримете?
5. У одного из вас есть радио, и он или она рано утром включает его на полную громкость. Это всех раздражает. Что вы предпримете?
6. Вы все живете в одной палатке, но не можете договориться о том, как содержать ее в чистоте и порядке. Одни хотят, чтобы палатка была чистой все время, другие - нет. Споры по этому поводу портят атмосферу в лагере. Что вы предпримете?

4. Рефлексия занятия.

* Что новое, ранее неизвестное вы узнали в процессе проведения занятия?
* Какая стратегия поведения в конфликтных ситуациях является наиболее эффективной?
* Что нужно предпринять, чтобы разрешить конфликтную ситуацию конструктивно?