Тренинг для педагогов: «Формирование толерантной позиции учителя и способов конструктивного решения педагогических конфликтов»

Цели:

- знакомство со стратегиями поведения в конфликте
- исследование специфики собственного поведения в конфликте
- знакомство с эффективными способами разрешения конфликтов
- отработка навыков эффективного разрешения конфликтов

Необходимые материалы:

Тест К.Томаса

Бланки заполнения теста

Листы, ручки

Листовка алгоритма решения конфликта для раздачи

Цветная бумага для упражнения “Снежинки

Учебные листы

Дидактический материал для групповых заданий (разрезанные определения конфликта; конфликтные ситуации).

Продолжительность: 1,5 часа

На доске: название темы .

I. **Вступление**

Один философ сказал: “...тот, кто умеет управиться с конфликтами путем их признания и регуляции, берет под свой контроль ритм истории..." (Г.Дарендорф) (надпись на доске) (Слайд №2)

Добрый день. Меня зовут ---------*“Общение – это то, что сопутствует человеку на жизненном пути. Но не все могут его осилить”.* Я рада, что мне сегодня предстоит окунуться в тайны общения вместе с вами.

Чтобы плодотворно работать нам необходимо разработать и принять правила. Я предлагаю такие: (5 мин.)

1. Знакомство с целями и правилами тренинга.

(Слайд №3,4)

Сейчас я хотела бы вам напомнить тему, и цели нашей сегодняшней встречи.

Целью тренинга является:

- знакомство со стратегиями поведения в конфликте
- исследование специфики собственного поведения в конфликте
- знакомство с эффективными способами разрешения конфликтов
- отработка навыков эффективного разрешения конфликтов

Правила работы в группе:

- искренность в общении;
- принцип активности;
- каждый участник говорит за себя, от своего имени;
- прислушаться друг к другу, не перебивать друг друга;
- общение между всеми участниками и ведущим по:
- И.О. - вы, И.О - ты, И. - вы, И. - ты.

-Есть ли у кого дополнения? Спасибо правила принято.Каждый должен их придерживаться.

II.ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.

1. Оформление визиток. Знакомство друг с другом.

Упражнение 1. «Тренинговое имя»

Материалы: бэйджи, маркеры

Продолжительность: (10 мин.)

Ведущий просит : «*выбрать то имя, которое каждый участник хотел бы носить на этом занятии, оформить визитку и приколоть ее к одежде*

Каждый участник готовит себе визитку, пишет,как он хотел, чтоб его называли во время тренинга.(тренинговое имя).

2.Ожидаемые результаты. Упражнение «Волшебный мешочек»

(5 мин)

- *А сейчас я предлагаю вам написать на листочках бумаги ,что вы ожидаете от тренинга.*

3. Игра – приветствие.

(Слайд №5, 6)

Все участники рассчитываются на 1, 2, 3, 4.

Участники с № 1

складывают руки так, чтобы локти были направлены в разные стороны;

№ 2

– упираются руками в бедро, чтобы локти тоже были направлены в стороны;

№ 3

– кладут левую руку на левое бедро, правую– на правое колено, локти согнутых рук отведены в стороны;

№ 4

– держат сложенные крест – накрест руки на груди, при этом локти развернуты в стороны.

После того как все участники примут исходное положение, тренер предлагает им по определенному сигналу поздороваться как можно с большим количеством присутствующих, коснувшись друг друга локтями – привет!

4. Упражнение “Руки”

(Слайд №7)

Ведущий просит соединить ладони на уровне груди, а затем надавить правой ладонью на левую.

(По опыту проведения этого упражнения известно,что левая рука начинает бессознательно оказывать сопротивление, хотя такой инструкции или демонстрации таких действий ведущим не производится).

Обсуждение:

- что вы чувствовали?
- как вы себя чувствуете?
- какие ощущения у вас возникли при выполнения задания?

В ответ

на (агрессию) раздражение **мы подсознательно начинаем сопротивляться, т.е.**раздражение рождает конфликт, агрессию.

Если мы настроены недружелюбно по отношению к другим, они это почувствуют и неосознанно примут меры защиты.

5.Упражнение "Снежинки"

(Слайд №8)

Я предлагаю вам выполнить следующее задание.

Главное условие – работать молча, не смотря на соседей.

Возьмите листок бумаги. Сложите его пополам.Оторвите правый верхний угол. Сложите еще раз пополам. Еще раз оторвите правый верхний угол.Ещё раз сложите пополам. И еще раз оторвите правый верхний угол. Теперь разверните листок и покажите всем получившуюся снежинку (поднимите её вверх).

Обсуждение:

Почему все снежинки получились разными?

Каждый из нас – индивидуальность. У нас разные интересы, мечты, стремления. Это может вызывать конфликты. Помните, что любой конфликт – это своеобразная тренировка, которую можно использовать для своего личностного роста и безвыходных ситуаций просто не бывает!

(Слайд №9) **Конфликты** являются естественной частью нашей жизни. Так как все мы разные: у каждого свои взгляды, привычки, мечты. А это значит, наши интересы и интересы окружающих людей могут не совпадать. Иногда это становится причиной возникновения конфликтов (барьеров в общении).

Нужно помнить, что практически по любому вопросу у разных людей взгляды отличаются. Люди– то разные! Эти отличия естественны и нормальны.При этом в конфликтных ситуациях мы ведем себя по- разному.

Введение в тему тренинга.

КОНФЛИКТ – столкновение 2 или более сторон по поводу реального или воображаемого ущемления интересов.

6.Упражнение: «2 конфликта из жизни учителя»

Участники делятся на 3 группы по 5 человек и на отдельном листе пишут ситуации между учителями, учителем и руководством, учителем и родителем или учеником. На другом листе свой способ конструктивного разрешения этой ситуации. Группы обмениваются листами. ***(Звучит музыка,слайды-ПАВЛИНЫ).***

Через 10-15 минут обсуждение.

Итак, мы подошли с вами к понятиям стратегии поведения в конфликте. Их пять.

7.**Тест Томаса** поможет определить нам какие именно стратегии мы применяем чаще всего. **Тест К. Томаса «Стили разрешения конфликтов».**

(Звучит музыка,слайды-ВЕНЕЦИЯ).

Ведущий проводит диагностику, используя бланки, результаты участники получают самостоятельно, заслушивая объяснения ведущего и просматривая схему.

Интерпретация:

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

1.соперничество – «акула» ;

2. сотрудничество-«сова»;

3.компромисс – «лиса» ;

4. избегание– «черепашка»;

5. приспособление«медвежонок .

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. (Слайд № 10-15)

Стиль уклонение, уход – «черепашка»

- Свои интересы- «-»
- Чужие интересы- «-»
- Отношения не изменяются, временно
- Цель- уйти от столкновения

«+» - безопасность

«- » - конфликт может возникнуть вновь, т.к. он не решается

Стиль уступка, приспособление –«медвежонок»

- Свои интересы- «-»
- Чужие интересы- «+»
- Отношения приоритетны
- Цель- улучшить и/или сохранить отношения

«+» - сохранение отношений

«-» - нет справедливого разрешения, падает самооценка, накапливается внутренняя агрессия, обида, уныние

Стиль компромисс – «лиса»

- Свои интересы- частично
- Чужие интересы- частично
- Отношения сохраняются
- Цель- положительное развитие отношений

«+» - уйти от столкновения быстро

« -» - неполная удовлетворенность людей

Стиль конкуренция, давление – «акула»

- Свои интересы- «+»
- Чужие интересы- «-»
- Отношения разрушаются
- Цель- отстоять только свои интересы

«+» - не копятся отрицательные эмоции, берет ответственность на себя

«-»- конфликтная личность, несправедивость, использование власти, связей, угроз, авторитета, закона в личных целях

Стиль сотрудничества – «сова»

- Свои интересы- «+»
- Чужие интересы- «+»
- Отношения не изменяются, временно
- Цель- положительное развитие отношений

Требует временных и эмоциональных затрат

8.Игра практикум.

(Звучит музыка,слайды-Не рвите цветы,не рвите).

«Театр» - разбившись по ролям проиграть ситуацию.

Существуют разные способы выхода из конфликта.

В ходе этой игры мы рассмотрим некоторые из путей выхода из конфликта.

1.Разделимся на группы.

2.Раздать задания (выбираются наиболее типичные конфликтные ситуации).

3.Обсудить конфликтную ситуацию, предложить найти выход из этой ситуации.

Ситуация №1

Мама ученицы начальной школы 4Акласса уверена, что по английскому языку ее дочь должна иметь «11», а не «8». Со своими претензиями она идет не к учителю, а сразу к завучу. Учитель, с которым мама предварительно не поговорила, считает этот поход к завучу некорректным и не желает давать никаких объяснений.

Ситуация №2

Учительница начальных классов, ученики которой перешли в среднее звено, продолжает общаться с родительским комитетом теперь уже пятого класса. Обсуждая проблемы, часто высказывает критические замечания в адрес «предметников», преподающих в «ее» классе, иногда критикует «классную». Но

кто-то из родителей сообщает новой классной руководительнице об идущих разговорах, и та просит администрацию освободить ее от этой должности.

Ситуация №3

Учителя не устраивает расписание, составленное учебной частью. Заместитель директора отказывается его изменить: всем не угодить, кто-то все равно останется недоволен. В ответ учитель не согласился вести уроки вместо заболевшей коллеги.

Ситуация №4

Урок в 9-м классе. Проверяя домашнее задание, учительница трижды вызывает одного ученика. Все три раза мальчик отвечал молчанием, хотя обычно по этому предмету хорошо успевал. В результате «двойка» В журнале. На следующем уроке опрос вновь начался с него. И когда он опять не стал отвечать, учительница удалила его с урока. Та же история повторилась на следующих двух занятиях, потом последовали прогулы и вызов родителей в школу. Но родители выразили учительнице недоверие за то, что не сумела найти подход к их сыну. А та, в свою очередь, высказала претензии им - родителям, не уделяющим, по ее мнению, должного внимания сыну и его школьным делам. Разговор продолжился в кабинете директора.

<u>Сделать выводы из тренинга (делает психолог).</u>

Итак, существует много способов решить возникшую конфликтную ситуацию: учащихся,учителей,родителей.

“Пути решения конфликтов”:. (Слайд № 16)

Прежде чем реагировать на действие другого лица необходимо выяснить:

1. Почему данный человек поступил так, а не иначе.
2. Побудить участников конфликта на установление прямого контакта друг с другом, на открытое обсуждение конфликтной ситуации.
3. Создать условия для работы конфликтующим людям, чтобы они длительное
4. время не контактировали друг с другом.
5. Не злоупотреблять официальной властью.
6. Предупреждать и устранять межличностные конфликты (многие конфликты можно избежать, если вовремя остановить, лучший вариант это извиниться).

7. Уметь учитывать интересы друг друга.
8. Воспринимать критику своих коллег.
9. Проявлять вежливость, тактичность, уважение по отношению друг к другу.
10. Дисциплинированность в работе.

Можно обойти конфликт, если ответить улыбкой.Люди с чувством юмора редко конфликтуют, а уж если спорят, то всегда приятно, с шуткой, улыбкой(не с сарказмом, злой иронией, а с доброй,остроумной шуткой).

В конфликте, когда человек переживает сильные отрицательные эмоции,появляются проблемы с их выражением: стресс,повышение голоса, сердцебиение, ускоренное дыхание, побледнение, грубые слова, которые унижают другого.

Есть два вида утверждений, которые можно использовать во время конфликтной ситуации. (Слайд № 17)

Одним из наиболее эффективных средств выражения своих эмоций, есть понимания своих чувств и способность об этом сказать своему сопернику. **Такой способ называется "Я-утверждение".** Такое утверждение улучшают взаимоотношения, **напротив"Ты-утверждение"** подрывают их и ведут к углублению конфликта. Используя"я-утверждение" мы концентрируем свое внимание на том, что мы сами думаем или чувствуем в конфликтной ситуации, при этом мы не предъявляем обвинение и не осуждаем других людей.

9.Упражнение "Другими словами"

(Слайд №18)

В этом упражнении вам предлагается поработать над неконструктивными установками в общении с другими людьми, которые зачастую приводят к возникновению или еще большему усугублению конфликта. Обычно нас раздражает, а порой и просто выводит из себя, когда другой человек говорит нам фразы типа: "Ты должен…", "Это твоя обязанность…", "С тобой невозможно разговаривать…", "Ты безответственный человек" и т.п.

Эти и подобные высказывания приводят к возникновению барьеров общения, увеличению напряжения. Поэтому очень важно особенно в конфликтной ситуации, отслеживать неконструктивные установки в общении.

Сейчас я вам раздам листочки с высказываниями,ваша задача перефразировать ряд неконструктивных утверждений в конструктивные. Например,“Ты должен принести мне книгу”. (Я была бы рада,если бы ты принёс мне книгу).

- “Он должен заботиться обо мне”. (“Мне хочется, чтобы он заботился обо мне”);
- “Ты не должна была ходить на ту вечеринку”. (“Я бы предпочел, чтобы ты не ходила на вечеринку”);
- “Ты ни разу в жизни для меня ничего не сделала!” (“Мне не хватает внимания и заботы с твоей стороны”);
- “Ты должна была предвидеть возможные трудности”. (“Мне хотелось, чтоб ты предвидела возможные трудности”); “Меня обидели!” (“Я предпочла обидеться”);
- “Меня заставили”. (“Я не сумела отказаться”);
- “Он – упрямый осёл”. (“Я не смог убедить его”);
- “Он меня унизил”. (“Мне было неприятно”);
- “Прекрати меня злить!” (“Я начинаю злиться”);
- “Ты должна мне дать программу, книгу” (“Мне хотелось бы, чтоб ты дала мне программу, книгу”).

Обсуждение:

просто – сложно перефразировать?

Вывод

Успешное решение любой конфликтной ситуации, неизбежно связано со способностью прощать.

Во всех конфликтных ситуациях каждый человек контролирует исключительно свои действия и не может контролировать действия, реакцию других.Если вы не прощаете своего обидчика, то вредите лишь самому себе. Вы можете принять решение извинить вашего обидчика независимо от того,примет он ваше прощение или нет.

Прощение означает, что вы “отпускаете” свой гнев и не собираетесь мстить.

Избежать конфликт также можно согласием, и ответить на выпад (оскорбление, обвинение) не противостоянием, что только усугубит конфликт, а согласием, при этом не отступая от своей позиции,например: “Ты никогда не сдерживаешь взятые на себя обязательства!” - “Иногда я выполняю свои обязанности, иногда мне приходится их нарушать”.

10. Упражнение “Плюсы и минусы конфликта” (Слайд№19)

(Звучит музыка,слайды-ВЕНЕЦИЯ).

На конфликт, как, наверное, и на любое явление действительности, можно посмотреть с разных точек зрения и найти свои плюсы и минусы. Многие из нас конфликты рассматривают чаще всего как негативное явление, которое приводит к нарушению взаимоотношений и другим отрицательным последствиям. Но нельзя забывать, что преодоление кризисов, в том числе конфликтных ситуациях, зачастую позволяют перейти на новый этап взаимодействия с другими людьми, на новый уровень восприятия окружающего мира и себя в нём.И сейчас мы с вами убедимся в этом при выполнении упражнения.

Разбейтесь на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда,описывают негативные последствия конфликтов. На работу группам даётся 10 минут.

Далее каждая группа оглашает свой список, а ведущий фиксирует его на листе ватмана или доске.Если у команды соперников возникают вопросы и замечания, то они могут их озвучить, после того как команда полностью закончит свой ответ.

(Слайд №20) **Конфликт – это явление,возникающее в результате столкновения противоположных действий, взглядов, интересов,стремлений, планов различных людей или мотивов и потребностей одного человека.**

- Конфликт - столкновение противоположных интересов, взглядов, целей...
- Конфликт - состояние, которое возникает , когда стороны имеют несовместимые стремления
- Конфликт - это проявление несогласования интересов, несогласие между сторонами, когда каждая стремится сделать так, чтобы было принято именно ее позицию.

Основой конфликтов является отличие в миропонимании, представлениях о добре и зле,нежелании поставить себя на место другого человека, преодолев свой

эгоцентризм... Конфликты существуют в любых отношениях. Это случается потому, что люди разные и

(Слайд №21)

"Дружественная ладошка" ***(Звучит музыка,слайды-ПАВЛИНЫ).***

На листе бумаги каждый обрисовывает свою ладонь, внизу подписывает своё имя. Участники оставляют листочки на стульях, сами встают и, двигаясь от листочка к листочку, пишут друг другу на нарисованных ладошках что-то хорошее (понравившиеся качества этого человека

11. Рефлексия

(Слайд №22)

- *Под занавес - ? Всегда ли конфликт в педагогической ситуации – это нечто негативное? Почему?*

-*Что было полезно, интересно для вас. Может вы что- то узнали нового о себе или о члене коллектива?*

-*Ожидаемый результат.(волшебный мешочек).*

(Слайд №23) **Есть такая притча**. Однажды солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее. Вдруг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее.

Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы,стараясь сорвать плащ из человека. Он задувал ему под ворот, у рукава, но у него ничего не выходило.Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съежился и пошел быстрее.

Тогда за дело взялось солнце. “Смотри, - сказало оно ветру. - Я буду действовать по-иному,ласково”. И, действительно, солнце начало нежно пригревать путешествующему спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко,то и совсем его снял.

Так солнце, победило, действуя по-доброму, с любовью.

В заключении нашего тренинга я хочу вам подарить памятки, которые вам будут напоминать как вести себя в конфликтной ситуации.

Приложение №1

Двенадцать основных правил поведения в конфликте:

1. Дайте партнеру выразить свои негативные эмоции, т. е. «выпустить пар»
2. Попросите партнера обосновать свои претензии.
3. Пытайтесь снизить агрессивный настрой партнера, используя различные приемы, например, попросите совета по отвлеченному, но важному поводу.
4. Не давайте партнеру отрицательных оценок, а говорите о своем отношении к конкретным действиям и поступку.
5. Попросите партнера сформулировать желаемую цель, пути и варианты достижения ее.
6. Сдержите первую реакцию ответа агрессией на агрессию.
7. Доброжелательно проговорите основное содержание претензий, например «Правильно ли я вас понял»
8. Предложите партнеру высказать свои возражения и возможные варианты решения конфликта.
9. Пытайтесь выстраивать диалог «на равных»
10. Извинитесь, если чувствуете себя виноватым.
11. Сделайте совместный выбор разрешения конфликта и оговорите взаимоотношения на будущее
12. Независимо от результатов разрешения конфликта, старайтесь сохранять деловые отношения сотрудничества и взаимопомощи.

Приложение № 2

ПАМЯТКА

Друзья! Конфликтная ситуация может коренным образом изменить вашу жизнь! Постарайтесь, чтобы эти изменения были в лучшую сторону!

1. Прежде, чем вступить в конфликтную ситуацию, подумайте над тем, какой результат вы хотите получить.

2.Убедитесь в том, что этот результат для вас действительно важен.

3. В конфликте признавайте не только свои интересы, но и интересы другого человека.

4. Соблюдайте этику поведения в конфликтной ситуации, решайте проблему, а не сводите счеты.

5. Будьте тверды и открыты, если убеждены в своей правоте.

6. Заставьте себя слышать доводы своего оппонента.

7. Не унижайте и не оскорбляйте другого человека для того, чтобы потом не сгореть со стыда при встрече с ним и не мучаться раскаянием.

8. Будьте справедливы и честны в конфликте, не жалейте себя.

9. Умейте вовремя остановиться, чтобы не остаться без оппонента.

10. Дорожите собственным уважением к самому себе, решаясь идти на конфликт с тем, кто слабее вас.

Приложение №3.

Тест К. Томаса «Стили разрешения конфликтов»

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 посредине 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.

Приложение №4

Бланк теста. **ФИО:**

№	1	2	3	4	5
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4					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

Приложение №5

Ситуация №1

Мама ученицы начальной школы 4Акласса уверена, что по английскому языку ее дочь должна иметь «11», а не «8». Со своими претензиями она идет не к учителю, а сразу к завучу. Учитель, с которым мама предварительно не поговорила, считает этот поход к завучу некорректным и не желает давать никаких объяснений.

Ситуация №2

Учительница начальных классов, ученики которой перешли в среднее звено, продолжает общаться с родительским комитетом теперь уже пятого класса. Обсуждая проблемы, часто высказывает критические замечания в адрес «предметников», преподающих в «ее» классе, иногда критикует «классную». Но кто-то из родителей сообщает новой классной руководительнице об идущих разговорах, и та просит администрацию освободить ее от этой должности.

Ситуация №3

Учителя не устраивает расписание, составленное учебной частью. Заместитель директора отказывается его изменить: всем не угодить, кто-то все равно останется недоволен. В ответ учитель не согласился вести уроки вместо заболевшей коллеги.

Ситуация №4

Урок в 9-м классе. Проверяя домашнее задание, учительница трижды вызывает одного ученика. Все три раза мальчик отвечал молчанием, хотя обычно по этому предмету хорошо успевал. В результате «двойка» В журнале. На следующем уроке опрос вновь начался с него. И когда он опять не стал отвечать, учительница удалила его с урока. Та же история повторилась на следующих двух занятиях, потом последовали прогулы и вызов родителей в школу. Но родители выразили учительнице недоверие за то, что не сумела найти подход к их сыну. А та, в свою очередь, высказала претензии им - родителям, не уделяющим, по ее мнению, должного внимания сыну и его школьным делам. Разговор продолжился в кабинете директора.

Приложение №6

Алгоритм анализа конфликтной ситуации:

1. Описание ситуации, ее участники.

2. Природа и суть ситуации.

3. Поведение одной стороны.

4. Поведение другой стороны.

5. Момент, позволявший предупредить перерастание проблемы в конфликт.

6. Что помешало этому (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность, другое).

7. Каким был выход из конфликта.

8. Какие приемы взаимодействия с конфликтующими я мог использовать; как я их использовал.

9. Анализ моего поведения в данной ситуации: правильно - ошибочно.

10. Варианты поведения после конфликта.

11. Что делать, чтобы избежать аналогичных конфликтов.

Литература:

1. Андреев, В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров и разрешения конфликтов. – Казань, 1992. – 142 с. – С. 81-84.

2. Греков, А.Г. Тренинг общения для подростков. – СПб.: Питер, 2006. – 160 с.: ил. – С. 128-134.

3. Григорьева, Т.Г., Усольцева, Т.П. Основы конструктивного общения: Хрестоматия. – 2-е изд., испр. и доп. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1999. – 207 с. – С. 99-113.

4. Гришина, Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.: ил. – (Серия “Мастера психологии”).

5. Дереклеева, Н.И. Модульный курс учебной и коммуникативной мотивации учащихся или Учимся жить в современном мире. – М.: ВАКО, 2004. – 122 с. – (Педагогика. Психология. Управление). – С. 84-88.

6. Корнелиус, Х., Фэйр, Ш. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. – М.: АО Стрингер, 1992. – 116 с.

7. Майерс, Д. Социальная психология. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 794 с.: ил. – (Серия “Мастера психологии”). – С. 607-658.

8. Микляева, А.В. Я – подросток. Я среди других людей. Программа уроков психологии (9 класс). – СПб.: Издательство “Речь”, 2003. – 118 с. – С. 33-35.

9. Пономаренко, Л.П., Белоусова, Р.В. Основы психологии для старшеклассников: Пособие для педагога: В 2 ч. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – Ч. 2: Психология общения: 11 кл. – 192 с. – (Б-ка школьного психолога). – С. 73.

10. Рогов, Е.И. Психология общения. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 336 с.: ил. – (Азбука психологии). – С. 232-280.

11. Рыбакова, М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе: Кн. Для учителя. – М.: Просвещение, 1991. – 128 с. – (Психол. наука – школе).

12. Социальная конфликтология. Программа и методические рекомендации элективного курса./ Сост. Лучникова С.Н., Присяжнюк А.В. – Благовещенск: Амурский ИППК, 2005. – 35 с. – С. 10, 19-21, 27-28, 31.