

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Новоусманская СОШ №3» Новоусманского района
Воронежской области

«Согласовано»

Зам. директора по УВР

 Л. М. Ельшина

« 1 » сентября 2019г.

«Утверждаю»

И.О. Директора школы

 М.В.Боброва

« 1 » сентября 2019г.



Программа работы с педагогами
«Медиация - умение договариваться».

Составитель
педагог-психолог Зуева Н.А.

Актуальность создания служб школьной медиации обусловлена особенностями социально-экономических, политических, демографических, психологических и других факторов, характеризующих современное состояние общества и системы образования, как неотъемлемой его части. Так, социальное расслоение общества, приводит к росту социального напряжения, обострению межнациональных отношений, озлобленности и конфликтности. Ослабление роли семьи в социализации детей приводит к тому, что эти функции все в большей степени перекадываются на образовательные организации (ОО), наблюдается рост асоциальных проявлений в детской среде: наркомании, алкоголизма, безнадзорности и беспризорности, растут детская и подростковая преступность, проявления суицидального поведения. При этом сама система образования характеризуется усиливающейся тенденцией к регламентации и усреднению любых человеческих проявлений, что порождает многочисленные стандарты, правила, нормативы. На этом фоне нарастает взаимное недоверие школьной администрации, преподавателей, учащихся и их родителей.

Современное общество остро нуждается в способности граждан конструктивно взаимодействовать. Для этого необходимо развивать социальный интеллект, менталитет сотрудничества, социального партнерства, коммуникативной компетентности участников образовательного процесса. Безусловно, одной из ключевых предпосылок продуктивного взаимодействия являются доверие участников друг к другу и их собственное чувство безопасности в этом взаимодействии.

Метод «школьная медиация», разработанный Научно-методическим центром медиации и права, благодаря принципам, лежащим в его основе, позволяет создавать безопасную среду в ОО как для детей, так и для взрослых. Основанием для создания служб школьной медиации является письмо, подписанное заместителем министра МИНОБРНАУКИ России от 18 ноября 2013 г. № ВК-844/07 о направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации, к которому прилагаются

Рекомендации по организации u1089 служб школьной медиации в образовательных организациях (ОО). Реализация поставленных в этих документах задач возможна только при наличии подготовленных специалистов в педагогической среде.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СТРУКТУРЫ

Назначение: Программа предназначена для работы с педагогами и администрацией общеобразовательных учреждений, а также специалистами, ответственными за организацию деятельности службы школьной медиации в ОО. Группа формируется на основе добровольного согласия участников, каждая группа состоит из 10–12 человек.

Цель: повышение уровня социальной и конфликтной компетентности, развитие навыков эффективного взаимодействия путем освоения метода школьной медиации. Для достижения поставленной цели в ходе реализации программы решались следующие **задачи:**

1. Расширение представлений о функциях и типах конфликтов в ОУ, причинах, их вызывающих, индивидуальных стилях поведения в конфликте.
2. Освоение знаний о медиации как методе разрешения конфликтов, целях и задачах создания школьной службы медиации.
3. Формирование эффективных моделей взаимодействия с участниками образовательного процесса, адекватных способов разрешения конфликтов с использованием службы школьной медиации.
4. Овладение способами регуляции психоэмоционального состояния в конфликтных ситуациях, навыками самоконтроля и восстановления личностных ресурсов.

Продолжительность занятий:

Программа рассчитана на 9 часов (во время каникул).

Категория участников: педагоги образовательного учреждения.

Состав групп: 10-15 человек;

Учебно - тематическое планирование

№	Тема занятия	Кол – во часов
1.	Мотивация педагогов к бесконфликтному общению	1
2.	Профилактика конфликтов, профилактика эмоционального выгорания.	1
3.	Благоприятный психологический климат в коллективе.	1
4.	Умение слушать и коммуникативные навыки.	1
5.	Ролевая игра «Сглаживание конфликтов».	1
6.	Позитивные эмоциональные установки и доверительное общение.	1
7.	Стереотипы восприятия. Взаимодействие друг с другом.	1
8.	Взаимодействие друг с другом.	1
9.	Навыки бесконфликтного общения.	1

Содержание программы.

Занятие №1.

Цель:

1. Повысить мотивацию педагогов к бесконфликтному общению.
2. Поиск новых способов поведения в контактах с коллегами.
3. Развитие навыков восприятия и понимания себя и своих коллег в процессе общения с ними.
4. Развитие вербальных и невербальных средств коммуникации.

Приветствие.

1. Опрос самочувствия.
2. Психологическая составляющая конфликта, приемы и методы предотвращения конфликтов;
3. Упражнение 1: «Карусель».

4. Упражнение 2: «Круг нашей жизни».
5. Упражнение 3: «Прогулка с компасом».
6. Упражнение 4: «Солнышко и тучка».
7. Методы эффективной саморегуляции;
8. Тест «Конфликтная ли вы личность»;
9. Обратная связь;
10. Аплодисменты.

Оборудование: клейкая бумага для заметок, листы бумаги, фломастеры или карандаши, разноцветные квадратики для распределения людей на группы, плакат с изображением дерева, мяч, повязки на глаза.

На тренинговых занятиях есть определенные традиции, о которых я хочу вам рассказать: «здесь и сейчас», «искренность и открытость», «конфиденциальность», «принцип Я», «активность».

«Приветствие» - передавая мяч по кругу и называя имя и отчество и увлечение, как чувствует себя каждый из участников группы; чего ожидает от тренинга (плакат с изображением дерева).

Это не только из чувства вежливости, но как сказал американский психолог Д.Карнеги: «Звучание собственного имени для человека – самая приятная мелодия».

И так, мы начинаем!

Профессиональной деятельности мы уделяем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно понятно. Но, к сожалению, людей, идущих на работу как на праздник, не очень-то много. Часто причиной тому – наше рабочее окружение. Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов – так уж устроен мир. Что такое конфликт? Психологи рассматривают **конфликт** как естественное условие взаимодействия людей, в основе которого лежат противоборство между субъектами, вызванное трудноразрешимыми противоречиями, сопровождающееся острыми эмоциональными переживаниями, отсутствие

согласия, расхождение во мнениях, столкновение противоположных взглядов и желаний, позиций, мнений, целей и т.д. Субъекты конфликта называются оппонентами. Можно выделить следующие составляющие конфликта: конфликтная ситуация, оппоненты, предмет, объект, инцидент.

Конфликты делают человека несчастным, он плохо работает, плохо себя чувствуют и даже может заболеть. Конфликты сопровождают нас всю жизнь, но это не значит, что всегда кто-то должен выиграть, а кто-то проиграть. Нужно уважать чувства и желания других людей, быть к ним внимательными и тогда можно найти выход из конфликта. Понять поступки и действия других людей порой мешает наша чрезмерная гордость, стремление отомстить, причиненная нам боль, чувства гнева, обиды и желание всегда и во всем быть правым, ревнивое отношение, зависть.

Как же сблизить коллектив, создать атмосферу доверия и сплоченности? Как же совместить разные типы людей в рамках одной команды, не давая разгораться серьезным разногласиям?

Во-первых – от конфликта можно уклониться. Для этого нужно стараться избегать ситуаций, провоцирующих возникновению споров, и не обсуждать вопросы, порождающие разногласия.

Во-вторых – возможно сглаживание проблем. Здесь важно не допустить проявление агрессии и жесточенности, призывая к профессиональной солидарности. Девиз этого метода: «Мы все – одна команда, так зачем же раскачивать нашу лодку?»

В-третьих – можно пойти на компромисс. Чуждую точку зрения при этом принимают лишь частично, до степени, приостанавливающей конфликт. Но все эти способы не решают проблем, провоцирующих межличностные столкновения.

Лучше всего предупредить негативные последствия психологической несовместимости. Совместимость сотрудников (речь идет о женском коллективе) складывается из нескольких факторов, которые в критические моменты могут стать решающими: темперамент, работоспособность,

физическая выносливость и эмоциональная устойчивость. Именно в женских коллективах чаще всего возникают соперничество, интриги, ролевые конфликты с личной подоплекой.

Важный фактор психологической совместимости – возраст людей, работающих вместе. Среди сотрудников, особенно молодых, скорее образуются доброжелательные отношения, симпатии и взаимопонимание. Залогом бесконфликтности в коллективе так же является умение педагога располагать людей к себе.

При общении, произнося в слух имя или имя и отчество человека, с которым вы разговариваете, глядя в глаза, чтобы понять, как человек относится к тому, что мы говорим.

Упражнение 1: «Карусель»

Статистика показывает, что более 90 % людей улучшают свою деятельность, если им говорить комплименты. В основе механизма комплимента лежит эффект внушения и, как следствие его, потребность выглядеть лучше. Выражая комплименты, необходимо учитывать ряд правил:

- комплимент должен отражать только положительное качество данного человека;
- нужно избегать двойного смысла: слушая ваши беседы с людьми, удивляюсь способности тонко и остроумно уходить от ответа;
- быть без гипербол: комплимент должен иметь небольшое преувеличение. Например, исключить: «Я всегда поражаюсь вашей пунктуальности и аккуратности» (а за человеком этих качеств не водится);
- к комплименту недопустимы язвительные добавки: «Руки у тебя действительно золотые. А вот язык – твой враг». Удержитесь от ложки дегтя. Часто мы слышим, как важно умение вовремя говорить комплименты людям. Это правильно, но при этом часто забывается о том, что не менее важно умение принимать комплименты. В «карусели» можно поучиться и тому и другому.

Задание: группа делится на две команды. Одна команда образует маленький круг (спиной друг к другу). Вторая команда делает большой круг, причем каждый из участников большого круга стоит лицом к участнику первой команды.

Каждый, кто стоит во внешнем кругу, должен сказать что-то хорошее тому человеку, который находится напротив него. Те, кто стоят во внутреннем кругу, сумейте поблагодарить своего партнера за добрые слова. Внутренний круг остается на месте, а участники внешнего делают шаг в сторону – оказываются лицом к лицу с другим членом внутреннего круга. И снова – добрые слова с той и с другой стороны. И так до тех пор, пока вы не обойдете, весь круг и не окажитесь напротив того, с кого начали.

А когда круг будет пройден, участники внешнего и внутреннего кругов должны поменяться местами и начать все сначала. Было бы не плохо, в конце занятия обменяются мнениями: что оказалось сложнее - придумывать комплименты или отвечать на них?

Упражнение 2: «Круг нашей жизни»

Эта игра заставляет задуматься и о своей, и о жизни людей рядом с нами.

Ведущий чертит большой круг и предлагает следующее задание: - это срез вашей жизни, одного типичного дня. Сначала разделим круг на четыре условные части пунктирными линиями. В каждой четверти – шесть часов. Пусть теперь кто-нибудь покажет, сколько времени у него уходит: на сон, на друзей, на работу, на семью, на одиночество, на работу по дому, на все остальное?

Глядя на круг своей жизни, задайтесь вопросами: довольны ли вы тем, как проходит день? Пусть в идеале, но какие границы хотелось бы изменить в этом круге? Что легко и что трудно изменить в вашей жизни? Что не хватило для верного отображения вашей жизни (творчества, музыки и др.)? почему все-таки мы ждем и стремимся к изменениям?

Упражнение 3: «Прогулка с компасом»

Еще одна игра «на доверие». Группа разбивается на пары, где есть ведомый («турист») и ведущий («компас»). Каждому ведомому (он стоит впереди, а ведущий сзади, положив партнеру руки на плечи) завязывают глаза.

Задание: пройти все игровое поле вперед и назад. При этом «турист» не может общаться с «компасом» на вербальном уровне. Ведущий (компас) движением своих рук помогает ведомому держать направление, избегая препятствий – других туристов с компасами.

Информация к обсуждению: описать ощущения человека с завязанными глазами, который вынужден полагаться на своего партнера. Что способствовало или что мешало чувству доверия? Как ведущие помогали своим ведомым?

Упражнение 4: «Солнышко и тучка»

Слева рисуем солнышко с лучиками, а справа – тучки. Вдоль солнечных лучиков напишите все хорошее, что вы о себе думаете, а на тучке – те негативные черты характера, какие у вас есть и над которыми вам необходимо поработать.

В заключении хочу повторить еще раз, что основная цель проведения таких тренингов – предупреждение конфликтов в педагогическом коллективе, как один из факторов сплочения, что вы возьмете здесь столько опыта и знаний, сколько захотите. Для кого-то вся информация, полученная здесь, пригодится, а кому-то понадобится только часть информации. В любом случае – возьмите столько, сколько захотите.

Пусть у нас поначалу будет натянута улыбка, неуклюжий комплимент, повышенный интерес к личным делам – со временем это отшлифуется и станет выглядеть естественно.

Умейте управлять своими эмоциями и чувствами. Ведь в порыве злости человек может наговорить много плохого.

Чтоб погасить в себе это негативное чувство психологи предлагают делать следующее:

1. Дышать ровно. Когда вы понимаете, что утратили над собой контроль, ваш пульс учащается, вы начинаете быстро дышать, циркуляция крови ускоряется. Равномерное дыхание может привести вас в норму.

2. Попробуйте сказать себе: «Я могу преодолеть свою злость. В гневе люди говорят не то, что думают».

3. Позвоните подруге и расскажите, что вас раздражает. Если вас кто-нибудь выслушает и постарается понять, то вам станет намного лучше.

4. Постройте у себя в голове план ваших последующих действий и высказываний. Когда человек злится, то его действия и поступки спонтанны. Построив план, вы сможете взять под контроль свою злость. По окончании работы проводится обратная связь по всему занятию:

1. Как себя чувствуете?
2. Изменилось ли ощущение по сравнению с состоянием в начале работы?
3. На сколько было комфортно работать с окружающими?
4. Появилось ли во время тренинга ощущение дискомфорта, возможно тревоги?
5. Что вы получили в ходе работы тренинговой группы?
6. Какие темы интересно было бы еще рассмотреть?
7. Оправдал ли тренинг ваше ожидание? (Плакат с изображением дерева.)

Познавший человечество – умом не обделен;

Познавший себя – умней вдвойне.

Кто победил другого – тот силен,

Кто победил себя – сто крат сильней.

Чтоб долго жить – живи в ладу с собой,

Чтоб вечно жить – войди в сердца людей.

Китайский философ Лоо Изы.

Тест «Конфликтная ли вы личность?»

Чтобы узнать это, воспользуйтесь тестом, выбрав по одному ответу на каждый вопрос.

1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция?

- а) не принимаю участия;
- б) кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой;
- в) активно вмешиваюсь, чем «вызываю огонь на себя».

2. Выступаете ли вы на собраниях с критикой руководства?

- а) нет;
- б) только если имею для этого всякие основания;
- в) критикую по любому поводу не только начальство, но и тех, кто его защищает.

3. Часто ли спорите с друзьями?

- а) только если люди необидчивые;
- б) лишь по принципиальным вопросам;
- в) споры – моя стихия.

4. Как вы реагируете, если кто-то залезет в обход очереди?

- а) возмущаюсь в душе, но молчу: себе дороже;
- б) делаю замечание;
- в) прохожу вперед и начинаю наблюдать за порядком.

5. Дома на обед подали несоленое блюдо. Ваша реакция?

- а) не буду поднимать бучу из-за пустяков;
- б) молча возьму солонку;
- в) не удержусь от едких замечаний и, быть может, демонстративно откажусь от еды.

6. Если на улице, в транспорте вам наступили на ногу...

- а) с возмущением посмотрю на обидчика;
- б) сухо сделаю замечание;
- в) выскажусь, не стесняясь в выражениях.

7. Если кто-то из близких купил вещь, которая вам не понравилась...

- а) промолчу;
- б) ограничусь коротким тактичным комментарием;

в) устрою скандал.

8. Не повезло в лотерее. Как вы к этому отнесетесь?

а) постараюсь казаться равнодушным, но в душе дам себе слово никогда больше не участвовать в ней;

б) не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш;

в) проигрыш надолго испортит настроение.

Теперь подсчитайте набранные очки, исходя из того, что каждое

а) 4 очка; б) 2, в) 0 очков.

22 – 32 очка – вы тактичны и миролюбивы, ловко уходите от споров и конфликтов, избегаете критических ситуаций на работе и дома. Изречение «Платон мне друг, но истина дороже!» никогда не было вашим девизом. Может быть, поэтому вас иногда называют приспособленцем. Наберитесь смелости, если обстоятельства требуют высказываться принципиально, невзирая на лица.

12 – 20 очков – вы кажетесь человеком конфликтным. Но на самом деле конфликтуете лишь, если нет иного выхода и другие средства исчерпаны. Вы твердо отстаиваете свое мнение, не думая о том, как это отразится на вашем служебном положении и приятельских отношениях. При этом не входите за рамки корректности, не унижаетесь до оскорблений. Все это вызывает к вам уважение.

До 10 очков – споры и конфликты – это воздух, без которого вы не можете жить. Любите критиковать других, но если слышите замечания в свой адрес, можете «съесть живьем». Ваша критика – ради критики, а не для пользы дела. Очень трудно приходится тем, кто рядом с вами - на работ и дома. Ваша несдержанность и грубость отталкивают людей. Не поэтому ли у вас нет настоящих друзей? Словом, постарайтесь перебороть свой вздорный характер!

Занятие № 2.

Цель: профилактика конфликтов; профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

- Дать информацию о конфликте
- Познакомить с конструктивными способами выхода из конфликтов
- Снизить психологическое напряжение
- Скорректировать эмоциональное отношение педагогов к себе
- Сформировать положительное эмоциональное состояние педагогов

Ход мероприятия:

1. Приветствие. Упражнение «Добрые пожелания»

Педагоги по очереди, передавая мягкое сердце, должны пожелать что-то доброе, при этом учитывать потребности человека.

2. Мини – лекция «Что такое конфликты»

Конфликт определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами. Конфликт (лат. *conflictus*) — столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями: забирают много душевных сил, энергии, чтобы потом восстановиться потребуется длительный период.

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п.

Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Современная психология рассматривает конфликт не только в

негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

3. Упражнение «Претензия»

Причины конфликтов между педагогами и родителями различны: родитель не удовлетворен положением ребенка в коллективе, отношением к нему воспитателя, организацией образовательного процесса и т.д. Что чаще всего может стать поводом для непонимания и недовольства? Участники делятся, а две команды. Одна команда пишет претензии родителей к воспитателям; другая – претензии воспитателей к родителям. Обсуждение результата работы.

4. Упражнение «Нужны ли конфликты с родителями?» Первая команда подбирает аргументы в пользу того, что конфликты с родителями недопустимы; вторая – подбирает аргументы в пользу того, что конфликты с родителями необходимы. Время работы – 3 минуты.

Обсуждение положительных и отрицательных сторон конфликта. Вывод. Конфликты могут носить не только отрицательные черты, но и быть полезными. Самое главное, уметь правильно разрешать их.

5. Познакомить с общим результатом диагностики педагогов.

Вывод: в той или иной степени всем приходится побывать в зоне конфликтной ситуации.

6. Упражнение «Яблоко и червяк»

Цель: определения способы выхода из конфликтных ситуаций.

Инструкция. Ведущий (мягко и спокойно): Сядьте поудобнее и представьте на минуту, что вы – яблоко. Спелое, сочное, красивое, ароматное, наливное, которое живописно висит на веточке. Все любуются вами, восхищаются. Вдруг откуда ни возьмись, подползает к вам червяк и говорит: «Сейчас я тебя буду есть!». Что бы вы ответили червяку? Откройте глаза и запишите ответ.

Интерпретация, обсуждение:

Конкуренция: «Сейчас как упаду на тебя и раздавлю!»

Избегание: «Вон, посмотри, какая там симпатичная груша!».

Компромисс: «Ну, хорошо, откуси половинку, остальное оставь моим любимым хозяевам!».

Приспособление: «Такая, видно, у меня доля тяжкая!»

Сотрудничество: «Посмотри, на земле есть уже упавшие яблоки, ты их ешь, они тоже вкусные».

Понятия:

Конкуренция предполагает сосредоточение внимания на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.

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

Компромисс – достижение «половинчатой» выгоды каждой стороны.

Приспособление предполагает повышение внимания к интересам другого человека в ущерб собственному.

Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

Вывод: Профессиональное общение в системе «педагог-родитель», «педагог-педагог» таит в себе ряд конфликтных ситуаций, поэтому умение грамотно выбрать стратегию поведения для воспитателя очень важно. В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективны способы выхода из конфликтной ситуации – компромисс и сотрудничество. Однако, любая из стратегий может оказаться эффективной. Поскольку у каждой есть свои как положительные, так и отрицательные стороны.

7. Игра-тренинг «Волшебная шкатулка» Инструкция педагогам: На одной половине листа запишите в столбик отрицательные черты характера, от которых вы хотели бы избавиться. На другой – положительные черты, которые хотели бы развить. Это ваша «волшебная шкатулка». Погладьте себя по голове. Всегда есть то, за что можно себя похвалить. Оторвите и

выбросите из «волшебной шкатулки» плохие черты, чувства, негативные эмоции, от которых вы хотите избавиться.

8. Упражнение «Рецепт счастья» Инструкция педагогам: Представьте, что счастье выдают людям по рецепту. Какой бы рецепт счастья вы им выписали? Составьте такой рецепт. Укажите основные компоненты счастья (качества, поступки, навыки и т.п.). Упражнение можно выполнять в подгруппах. По окончании работы участники зачитывают рецепты, обсуждают в общем круге. После обсуждения педагог-психолог предлагает еще один рецепт: «Возьмите чашу терпенья, влейте в нее полное сердце любви, добавьте две горсти щедрости, посыпьте добротой, плесните немного юмора и добавьте как можно больше веры. Все это хорошо перемешайте, намажьте на кусок отпущенной Вам жизни и предлагайте каждому, кого встретите на своем пути».

9. Упражнение «Волшебная поляна» Инструкция педагогам: Закройте глаза, представьте себе поляну, залитую ярким солнечным светом. Что вы видите на своем внутреннем экране? Теперь представьте, что вы все не люди, а растения или насекомые, или животные на этой поляне. Выскажитесь по очереди, кто вы и как выглядите. Нарисуйте себя в этом образе. Все рисунки вырезаются и приклеиваются к ватману с изображением поляны. Посмотрите, какая красивая гармоничная поляна у нас получилась. Пусть таким же прекрасным и гармоничным будет и наш коллектив.

10. Релаксация

А сейчас сядьте по удобнее, закройте глаза, расслабьтесь. Наступает чудесная осенняя ночь. На темном небе зажигаются яркие звездочки и медленно плывут по небу. Вы чувствуете себя абсолютно спокойными и счастливыми. Приятное ощущение тепла и спокойствия охватывает все ваше тело: лицо, спину, руки и ноги – вы чувствуете, как тело становится легким, теплым. Послушным. Ласковый ветерок обдувает вашу кожу легкой свежестью. Воздух тих и прозрачен. Гаснут звезды, наступает утро. Настроение становится бодрым и жизнерадостным. Вы полны сил и энергии.

Постарайтесь сохранить ощущение бодрости и радости на долгое время. На этом наше занятие окончено. Всем – добра, здоровья и хорошего настроения!

Занятие № 3.

Цель: формирование благоприятного психологического климата в коллективе.

Ритуал приветствия

Ведущий: Уважаемые коллеги я рада вас приветствовать на нашем тренинге «Приятное общение» и хочу пожелать Вам «Доброго дня».

Интенсивные преобразования системы дошкольного образования в наши дни выдвигают педагогам все новые и новые требования к квалификации. Сегодня воспитатель должен показывать не только высокий профессионализм, но и глубокое понимание принципов общения как с детьми, так и со взрослыми (коллегами, администрацией, родителями), т.е. владеть коммуникативными умениями. От них зависит и результат – воспитание творческой, гармонично развитой личности ребенка. На сегодняшнем нашем занятии будет своего рода обмен опытом взаимодействия, продолжим знакомство с приемами доброжелательного общения, их развитие и совершенствование.

1. Упражнение «Подари другу хорошее настроение»

Ведущий: Я предлагаю вам выбрать для себя воздушный шар. (Педагоги разбирают шары). Ведущий: Если у кого-то не очень хорошее настроение, то мы сейчас его быстро исправим. Давайте нарисуем на наших шариках радостное выражение лица. (Рисуют радость фломастерами).

Ведущий: Вот теперь мы все в хорошем настроении. Давайте же поделимся им – подарим свой шарик соседу поделимся с ним своей радостью. (Педагоги дарят друг другу шарики).

2. Упражнение «Улыбка»

Цель: познакомить педагогов с приемами доброжелательного общения.

Ведущий: Обратите внимание на то, что вы рисовали на шариках, когда хотели передать чувство радости? (Улыбку).

Ведущий: Улыбка является одним из психологических приемов расположения людей к себе. Человек с улыбкой на лице хорошо воспринимается людьми. Улыбка ничего не стоит, но многое дает. Улыбка – лучшее из природных средств, против неприятностей. Улыбка способна формировать притяжение. А вы умеете улыбаться?

Можете и сейчас улыбнуться тому, кто смотрит на вас из зеркала. Этот человек заслуживает, чтобы ему улыбнулись. (Педагоги улыбаются). Улыбка уменьшает сопротивление возражения в споре, разговоре. Человек с улыбкой вызывает меньше возражений, чем когда его встречают без приятного выражения лица. Улыбкой вы никогда не ухудшите ваши отношения. А это уже плюс! Теперь улыбнемся друг другу, поделимся своей улыбкой! (Педагоги улыбаются друг другу). Что мы чувствуем, видя улыбку на лице другого человека (собеседника, соседа)? Да, улыбка создает позитивный внутренний настрой на общение.

3. Упражнение - рассуждение «Диалог»

Во время этого упражнения мы обсудим правила построения эффективного общения так сказать **«Правило трех плюсов»**

Цель: практическое использование психологических приемов общения для достижения поставленной цели.

Общаясь с собеседником, нужно помнить, что в общении существуют свои закономерности. Основа отношения к нам человека закладывается в первые 15 секунд! Для того, чтобы благополучно пройти через «минное поле» этих первых секунд т.е. расположить к себе собеседника, необходимо применить **«Правило трех плюсов»**. **Самые универсальные – это: улыбка, имя собеседника и комплимент.**

Для того чтобы люди хотели с нами общаться, мы сами должны демонстрировать свою готовность общаться с ними. И собеседник должен это видеть. Необходима искренняя, доброжелательная улыбка!

Имя человека – это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке. Важно использовать имя-отчество при приветствии. Не

просто кивнуть или сказать: «Здрась-те!», а «Здравствуйте, Анна Ивановна!». Во время конфликтов, желая снять их остроту, люди подсознательно начинают чаще использовать имя своего собеседника (прийти к согласию можно значительно быстрее). Потому что часто нам нужно не столько настоять на своем, сколько увидеть, что люди к нам прислушиваются, услышать при этом свое имя. Зачастую имя бывает решающей каплей, чтобы дело обернулось в нашу пользу.

В общении наиболее применим **косвенный комплимент**: мы хвалим не самого человека, а то, что ему дорого: охотнику – ружье, родителю его ребенка. Загруженные, усталые после работы родители особенно уязвимы в отношении хорошего и плохого поведения ребенка. Поэтому не стоит акцентировать внимание на плохом. Сначала нужно рассказать об успехах и только в конце тактично можно поведать о проблемных сторонах ребенка. Кроме этих приемов существуют и другие приемы установления хорошего контакта с собеседником. Одновременно с улыбкой необходим доброжелательный, внимательный взгляд (**контакт глаз**). Но не следует «сверлить» собеседника взглядом.

Короткая дистанция и удобное расположение (от 50 см до 1,5 м). Такая дистанция характерна для беседы близких знакомых, друзей, поэтому собеседник подсознательно настраивается нас выслушать и помочь – благодаря этой дистанции мы воспринимаем его как «ближе». Но не переступать «границы» личного пространства собеседника! Убрать барьеры, «увеличивающие» расстояние в нашем восприятии в общении (стол, книга, лист бумаги в руках).

Использовать по ходу разговора **открытые жесты**, не скрещивать перед собой руки, ноги. Всем своим видом поддерживать состояние безопасности и комфорта (отсутствие напряженности в позе, резких движений, сжатых кулаков, взгляд исподлобья, вызывающая интонация в голосе).

Использовать **прием присоединения**, т.е. найти общее «Я»: «Я сам такой же, у меня то же самое!». Как можно реже употреблять местоимение «Вы...» (Вы сделайте то-то!», «Вы должны это...!») Чаще говорить; «Мы»: «Мы все заинтересованы, чтобы наши дети были здоровы, умели..., знали...!», «Нас всех беспокоит, что дети...», «Наши дети...», «Нас объединяет общее дело – это воспитание наших с вами детей!»

Как вы думаете, с помощью каких приемов можно захватить инициативу в разговоре? (Используя переключение внимания; резкую смену темы разговора; не давать долго говорить партнеру; задавать контрвопросы; сохранять эмоциональную устойчивость и т.д)

Ведущий: Во время общения люди могут преследовать свои цели, например, соглашаться или не соглашаться с собеседником, высказывая свою точку зрения, или попросту переводить разговор на интересующую его тему. Вот самые основные правила установления хорошего личного контакта и построения эффективного общения.

4. Упражнение «Глухой, слепой, немой»

Цель: обратить внимание педагогов на невербальные способы передачи информации.

Для конструктивного общения немаловажное значение имеет и невербальная информация. Приглашаются три добровольца, которые получают роли «глухого», «слепого», «немого». «Слепому» завязывают глаза или надевают очки, «глухому» – наушники, «немому» – марлевая повязка.

Участникам дается задание

1. договориться о встрече в каком-либо месте в определенное время.
2. договориться о покраске забора в определенный цвет,
3. о покупке чего-либо в магазине, о выборе подарка на день рождения,
4. о том во что будете одеты вечером.

После выполнения упражнения необходимо провести обсуждение со всеми участниками тех трудностей, которые возникли у добровольцев, и вариантов их преодоления.

5.Раскрашивание "Мандалы".

Что это такое? В чем ее сила? И как нарисовать мандалу? Само слово "Мандала" в переводе означает: круг, диск, колесо, кольцо, сфера, шар и т.д. Рисунок Мандалы - это индивидуальный символ каждого из нас, в котором, проявляется текущее внутреннее состояние, своих стремлений, желаний, своих сил и своего духа. Дело в том, что во время создания изображения, человек погружается в медитацию – «окувание» в **подсознание**. Это необходимо для того, чтобы суметь разобраться в собственных мыслях, понять окружающих людей и природу, обрести гармонию. Поэтому во время раскрашивания Мандалы происходит разрешение внутренних конфликтов и снятие напряжения, способ изобразить состояние собственной души в круге. Самомотивация и позитивный настрой, как показывает практика, являются двумя важными составляющими любого начинания. Возможно, это происходит потому, что форма круга напоминает яйцо - начало жизни. А это имеет психологическую значимость, мы как бы создаем наше священное защищенное место в мире, в котором сконцентрированы все наши силы и энергии. Человек, постигая себя через мандалу, открывает себя, изменяет себя, осознает себя, и таким образом оказывает на себя самого воздействие. Про мандалы можно долго говорить, но лучше просто взять и нарисовать.

Инструкция: Перед вами цветные карандаши можете приступать к творчеству. При раскрашивании Мандалы нет ничего правильного или неправильного. Единственно, что требуется от вас, - это уважение к заданной форме, ее нельзя нарушать. В Мандале есть тайна, поскольку Мир есть тайна для человека, и постижение ее возможно только через постижение своей внутренней тайны.

1.На листе бумаги нарисуйте круг – можно просто положить тарелку и обвести ее. Внутри изобразите линии и узоры, символы и знаки, фигуры и орнаменты. Не задумывайтесь – позвольте руке двигаться свободно. Просто

заполняйте пространство внутри круга, давая эмоциям управлять вашими движениями.

2. После того как закончите, посмотрите, какие цвета использовали. Попробуйте понять, какое чувство или эмоцию отражает тот или иной оттенок.

3. Запишите на другой стороне листа все, что пришло в голову.

4. Еще раз посмотрите на рисунок. Глубоко вдохните и можете порвать его на мелкие кусочки, символически отпуская негативные эмоции. Очень возможно, что вам станет легче.

5. Можно, наоборот, запечатлеть в круге состояние радости и гармонии и сделать этот рисунок своеобразным талисманом, способным поддержать в трудную минуту. Рисуйте свободно, выбирайте цвета, которые приятны. Можете включить любимую музыку. Создавайте в круге такое изображение, которое будет напоминать о состоянии радости и вдохновения. Когда закончите, «побудьте» с мандалой еще пару минут, внимательно рассмотрите ее, соотнесите цвета и формы со своими эмоциями. Напишите на обратной стороне бумаги слова, которые могут служить для вас источником энергии и гармонии. Такую мандалу можно повесить на стену рядом с рабочим столом или в любом другом месте, где сможете ее видеть достаточно часто. Если изображать целую серию мандал на определенную тему, то можно увидеть, как меняется ситуация и вы в ней. Считается, что если рисовать в течение 21 дня, то та область жизни или ситуация, на тему которой вы творите, начнет меняться.

Вывод: Раскрашивая Мандалу не беспокоились о том что достаточно ли у нас художественных способностей для реализации намерений.

6. В конце занятия проводится **релаксационное упражнение «Храм тишины».**

Ведущий: Известная мудрость гласит: «Доброе слово и кошке приятно», а человеку – тем более. Иногда удачно сказанное доброе слово способно поднять другому человеку настроение, развеять дурные мысли или

просто вызвать улыбку! Но даже от хорошего приятного общения тоже иногда хочется отдохнуть. А сейчас присядьте поудобнее и закройте глаза. (Звучит спокойная музыка). Вообразите себя гуляющим на окраине многолюдного и шумного города... Постарайтесь ощутить, как ваши ноги ступают по мостовой... Обратите внимание на других прохожих, выражения их лиц, фигуры... Заметьте, что некоторые выглядят встревоженными, другие спокойны и радостны... Обратите внимание на транспорт, его скорость, шум... гудят автомобили, визжат тормоза... Может быть, вы слышите и другие звуки. Обратите внимание на витрины магазинов... булочную... цветочный магазин... Может быть, вы увидели в толпе знакомое лицо... Вы подойдете и поприветствуете этого человека... Или пройдете мимо... Остановитесь и подумайте, что вы чувствуете на этой шумной деловой улице... (Музыка становится тише.) Теперь поверните за угол и прогуляйтесь по более спокойной улице... Пройдя немного, вы заметите большое здание, отличающееся по архитектуре от всех других. Большая вывеска гласит «Храм тишины». Вы понимаете, что этот храм - место, где не слышны никакие звуки. (Музыка выключается.) Вы подходите и трогаете деревянные двери, входите и сразу же оказываетесь окружены полной и глубокой тишиной... (Некоторое время педагоги находятся в тишине.) Когда вы захотите покинуть здание, толкните деревянные двери и выйдете на улицу... Откройте глаза. Как вы себя чувствуете теперь? Запомните дорогу, которая ведет к Храму тишины, чтобы вы могли, когда захотите, вновь вернуться туда.

7.Рефлексия «Всё у меня в руках!»

Цель рефлексии: осознание себя и своих действий, обобщение результатов проделанной работы; обратная связь с участниками.

На доску прикрепляется плакат с изображением ладони.

Большой палец – «Какие выводы вы для себя сделали? »,

Указательный –«Над чем вы задумались?»),

Средний – «Что нужно развивать на будущее?»),

Безымянный – «Ваши впечатления о »,

Мизинец – «Ваши пожелания...».

Участники рисуют на листах бумаги свою руку и вписывают внутри контура свои ответы на эти вопросы. Затем листы вывешиваются, и всем участникам предоставляется время для знакомства с ответами друг друга. В кругу обсуждаются результаты работы

Ритуал прощания.

Ведущий: Спасибо всем за участие, искренность. Желаю вам всегда понимать себя и других. Удачи!

Занятие № 4.

Упражнение "Интервью"

Цель: развитие умения слушать партнёра и совершенствовать коммуникативные навыки, сокращение коммуникативной дистанции между участниками тренинга.

Участники разбиваются на пары и в течение 10 минут беседуют со своим партнером, пытаясь узнать о нём как можно больше. Затем каждый говорит краткое представление своего собеседника. Главная задача - подчеркнуть его индивидуальность, непохожесть на других. После чего участники по очереди представляют друг друга.

Упражнение "Космическая скорость"

Цель упражнения: отработка навыка принятия группового решения о стратегии и тактике выполнения поставленной задачи. Способствовать сплочению группы и углублению процессов самораскрытия.

Инструкция: "Передать в кругу, в любом порядке, кроме соседа справа и соседа слева мяч, но так, чтобы мяч побывал у каждого члена команды 1 раз".

Усложнение:

- сделать то же самое, но на время
- "А быстрее можете?"
- выполнить любым другим способом на время.

Ведущий предлагает всем участникам команды после завершения упражнения сесть в круг и выразить свое состояние на момент начала работы и ее окончания.

На что следует обратить внимание:

- выработка командной стратегии
- понимание идеи упражнения
- понимание других участников
- принятие решений
- изменения в поведении
- изменение на эмоциональном уровне и в степени участия каждого.

Вопросы ведущего должны быть нейтральными и оставлять свободу выбора, анализа и фантазии: - Что вы чувствовали?

- Что изменилось в момент?
- Почему вы выбрали это решение?

Упражнение "Говорю, что вижу"

Цель упражнения: проигрывание ситуации безоценочных высказываний.

Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

Сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что видите относительно любого из участников. К примеру: "Коля сидит, положив ногу на ногу", "Катя улыбается".

Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

Ведущий обращает внимание на то, что одной из целей занятия является изучение возможностей целесообразного выбора стратегий поведения в конфликте на основе вероятностного прогнозирования.

Существует как минимум три метода решения любого содержательного конфликта.

1. Силовое решение. Предмет конфликта присваивается путём силовых действий, волевого решения, применения власти.

2. Физическое разведение сторон. Стороны выводятся из конфликтного поля, столкновения не происходит по причине физического невозможности. В ряде случаев произвольный выход из конфликтного поля одной из сторон приводит к невозможности достижения цели другой стороной. В этом случае исход один - выигрыш не достаётся никому.

3. Поиск решения, устраивающего оппонентов. Здесь также возможны два исхода. Компромисс - доступ к предмету конфликта получают все участники, но не в полной мере: приходится делиться. Конструктивное решение - такое решение, которое обеспечит максимальную реализацию интересов обеими сторонами.

Таким образом, три способа поведения в конфликте могут привести к пяти различным исходам: победа, поражение, уход, компромисс и решение. Последовательное осуществление стратегий, направленных на достижение заранее намеченного исхода, называют стилем разрешения конфликта.

Занятие № 5.

Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"

Цель - обработка 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?

Упражнение "Адские башни"

Цель - это упражнение на построение команды, в котором делается попытка показать конфликт, возникший из-за коммуникационных барьеров между участниками. Такие барьеры возникают в связи с тем, что люди, расценивая свое восприятие мира как единственно верное, зачастую отказываются принимать иные точки зрения. В « Адских башнях» эта концепция взята на вооружение и используется для побуждения игроков задуматься о факторах, как способствующих, так и препятствующих построению единой команды.

Инструкции, представленные ниже, рассчитаны на группу хотя бы из 12 человек (то есть две команды по 6 человек в каждой). Если по каким-то причинам вы захотите иметь команды большей или меньшей численности, вы можете изменить количество карточек с инструкциями. При наличии достаточного места играть может любое количество человек.

Условия: комната для семинаров или конференц-зал - при минимальном количестве мебели. У игроков должна быть возможность собираться в команды и возводить свои "строения".

Описание упражнения.

1. Разбейте группу на команды по 6 человек.
2. Дайте каждой команде побольше деталей из «Лего» или какого-нибудь другого похожего конструктора. Объясните, что им будет нужно построить башню.

3. Всем участникам каждой из команд вручите карточку, на которой будут записаны данные, касающиеся какой-то одной части задания. Подчеркните, что этой информацией ни с кем нельзя делиться.

4. Объявите, что игра будет проходить в полном молчании, и разрешите игрокам приступить к делу.

Инструкции для карточек:

- Башня должна состоять из 20 блоков.
- Башня должна иметь высоту в 10 уровней.
- Башня должна быть построена только из белых, красных и желтых «кирпичиков».
- Башня должна быть построена только из синих и желтых «кирпичиков».

Шестой уровень башни должен отличаться по цвету от остальных.

- Башню должны построить именно вы. Если за «кирпичи» возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что построите башню самостоятельно.

Обсуждение итогов игры:

За игрой в «Адские башни» интересно наблюдать со стороны (если сможете, запишите ее на видео), так как отдельные игроки неизбежно придут к замешательству, неразберихе и разочарованию, едва лишь поймут, что все их попытки следовать инструкциям приводят исключительно к противодействию со стороны членов их команд. Их постигнет разочарование, как только они поймут, что вся совместная работа над общей задачей сводится к выявлению того факта, что на деле ничего подобного не происходит. Например, какой-нибудь игрок пытается положить синий «кирпичик» только для того, чтобы другой игрок убрал его с явным негодованием. Третий постарается удержать других, от каких бы то ни было действий вообще, и т.д.

По окончании действия полезно обсудить ситуации - они повторяются всякий раз, когда используют эту игру.

1. Побеждает игрок, которому поручено быть единственным строителем. Такое случается, если эту роль отводят волевому человеку, который хорошо владеет невербальными методами общения и ясно дает понять, что не потерпит никакой оппозиции. В этих условиях другие члены команды более или менее терпеливо - в зависимости от темперамента -- сидят в сторонке и наблюдают за «самозванцем». Все идет гладко, пока этот человек не сделает что-то, противоречащее инструкциям другого игрока: последний заявляет молчаливый протест, к которому строитель обычно прислушивается и соответственно изменяет конструкцию. Когда двое протестующих вступают между собой в конфликт (возможно, из-за того, что одного из них не устраивает цвет «кирпичей»), строитель зачастую начинает экспериментировать, меняя один «кирпич» на другой, пока оба спорщика не будут удовлетворены - тем, например, что используются исключительно желтые кирпичи.

Такое поведение команды чаще всего оказывается эффективным, в результате чего группа, подобная описанной выше, может построить башню первой и остаться очень довольной своим выступлением, изделием (башней) и друг другом. Так происходит, вероятно, по причине того, что никто из них «не потерял лица». Первоначальное унижение, испытанное членами команды, которых отстранили от работы, компенсируется их последующими указаниями «строителю», как и что ему строить. Это другой аспект лидерства как компромисса между вожаком и подчиненными.

2. Самозванный строитель терпит поражение от мощной оппозиции в лице других игроков, которые настаивают, чтобы их допустили до «кирпичей». Такое поведение обычно приводит к серьезным конфликтам. Мы видели, как люди вырывали «кирпичи друг у друга или вынимали их из конструкции. Если события примут такой оборот, башня вряд ли будет построена.

3. Налицо комбинация описанных стратегий. Между потенциальными строителями идут непрерывные переговоры, которые отнимают много времени. Каждый «кирпич» становится предметом невербальной, иногда

горячей, дискуссии. При достаточном времени башня, в конце концов, вырастет, но команда, ведущая себя подобным образом, обычно проигрывает соперникам, которые выбирают стратегию 1.

Далее ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию.

Упражнение "Преувеличение или полное изменение поведения"

Цель - формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения. Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается. Если член группы не осознает выбранного для него группой типа поведения, он должен преувеличить его выражение. Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь своими успехами. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен при разыгрывании роли полностью изменить его на противоположное. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

Занятие № 6.

Упражнение "Приветствие"

Цель - формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов, создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчёркивая индивидуальность партнёра, например: "Я рад тебя видеть, и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно" или "Привет, ты как всегда энергичен и весел". Можно вспомнить о той индивидуальной черте, которую

сам человек выделил при первом знакомстве Участник может обращаться ко всем сразу или к конкретному человеку. Во время этой психологической разминки группа должна настроиться на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу.

Ведущему следует обращать внимание на манеры установления контактов.

По его окончании ведущий разбирает типичные ошибки, допущенные участниками, и демонстрирует наиболее продуктивные способы приветствий.

Упражнение "Сигнал"

Цель - разминка, улучшение атмосферы в группе.

Участники стоят по кругу достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передаётся по кругу, пока не вернётся к автору.

Упражнение "Печатная машинка"

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

Занятие № 7.

Упражнение "Оправдание"

Цель - упражнение направлено на снятие стереотипов восприятия и действий, развитие понимания партнера.

Участники оправдывают свои странные позы. и действия. По очереди предъявляют их и по очереди оправдывают.

Ведущий обращается к участникам: «Оправдайте крик, прыгание на одной ножке, чесание за ухом, кривую физиономию, высунутый язык, кривую позу, странные вопросы и ответы». Оправдание должно быть «чистой правдой».

В конце все дружно оправдывают свое участие в группе.

Упражнение "Если бы... я стал бы..."

Цель - выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

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".

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

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

Упражнение "Контраргументы"

Цель - создание условий для самораскрытия, умение вести полемику и контраргументацию.

Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

Занятие № 8.

Упражнение "Сказка"

Цель - члены группы учатся взаимодействовать друг с другом и внимательно относиться к словам своих партнеров по общению, развивают фантазию; снятие напряжения.

Группа садится в круг, и руководитель начинает рассказывать историю, например:

- Жил-был король, у которого была невеста, и любил он её больше всех на свете...

- Жил-был замечательный музыкант, который как-то шёл через лес и думал о разных вещах.

Когда больше не осталось ничего, о чём он мог бы подумать, он сказал себе: «Время течёт очень долго в этом огромном лесу; я хотел бы найти себе хорошего попутчика.

- Жила-была старая королева, которая была очень, больна и думала про себя: «Я, наверное, скоро умру...».

- Жила-была одна девушка, которая целый день ничем другим не занималась, кроме как пряла и ткала...

-Жил-был могучий король, у которого было три сына, и любил он их больше жизни. Он думал: «Хорошо бы было, если бы мои сыновья отправились посмотреть мир...»

Руководитель держит в руках небольшой мяч, после начала рассказа он бросает мяч кому-нибудь из группы. Этот человек должен будет продолжить историю -- можно произнести слово, а можно и несколько предложений. После этого он бросает мячик другому участнику. Никто из игроков не знает, когда наступит его очередь, и поэтому вынужден очень внимательно слушать то, что рассказывают другие. Постепенно в историю вводятся новые герои и новые сюжетные линии, но участников нужно предупредить, что придуманная ими сказка должна иметь хороший конец.

Также участники предупреждаются, что рассказ каждого должен состоять не более чем из 3-4 предложений.

В обсуждении обращается внимание на различия взглядов и мнений (проявляющиеся в изложении сюжета), умение участников принимать чужую точку зрения, находить конструктивное решение. Эти навыки необходимы для эффективного разрешения конфликтов.

Упражнение "Позиция"

Цель - рефлексия взаимоотношений позиций участников тренинговых занятий.

Участники образуют 2 круга: внутренний и внешний. Внешний круг движется, внутренний остаётся на месте. Находящиеся во внешнем круге высказывают своё впечатление о партнере по внутреннему кругу, начиная с фразы "Я вижу тебя", "Я хочу сказать тебе", Мне нравится в тебе". Через 2 минуты внешний круг смещается на одного человека и т.д.

Упражнение "Последняя встреча"

Цель - совершенствование коммуникативной культуры, стимулирование активности участников.

Занятия уже закончились, и вы расстанётесь. 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 узнать? Или вы хотели поблагодарить кого либо? Сделайте это "здесь и теперь".

Занятие № 9.

Упражнение "Пойми меня"

Цель упражнения: развитие коммуникативных умений участников, отработка навыков бесконфликтного общения.

Ход упражнения. Для участия в упражнении группа разбивается по парам. Один из участников пары играет роль руководителя организации, второй - роль подчинённого. Каждому партнёру предлагается описание ситуации.

После знакомства с ситуацией участникам предлагается вступить в диалог, в результате которого постараться прийти к компромиссу, единому решению ситуации. Время диалога ограничивается ведущим - 10 мин.

В результате работы участниками анализируются следующие моменты:

1. К какому варианту решения пришли руководитель и подчинённый?
2. Является ли конечное решение компромиссом для обеих сторон?
3. Почувствовали ли они настроение друг друга в ходе общения?

4. Определите, какую стратегию поведения выбрал каждый из партнеров в ходе беседы: сотрудничество, компромисс, соперничество, избегание, приспособление.

5. Какие трудности испытывали участники при нахождении единого решения проблемы? Удалось ли их разрешить?

6. Какие методы разрешения конфликтных ситуаций были использованы в сложившейся ситуации?

Упражнение «Конфликтные ситуации»

Цель упражнения - отработка эффективного поведения в конфликтных ситуациях. Примерные темы ситуаций:

Ход упражнения. Участники тренинга разбиваются по парам или тройкам, выбирают конфликтную ситуацию и разыгрывают ее по ролям. Время на подготовку - 5-10 минут. Затем все возвращаются в круг и по очереди проигрывают свои ситуации перед всеми.

Реакции педагога можно классифицировать:

-по типу поведения в конфликтах: (приспособление, избегание, соперничество, сотрудничество),

-стилю педагогического общения (авторитарный, либеральный, демократический),

-ролевой позиции (взрослый, ребенок, родитель).

Конструктивным считается поведение, направленное на сотрудничество, проявляющееся в демократическом стиле поведения и позиции взрослого.

Упражнение "Поддержка"

Цель - упражнение способствует групповому сплочению.

Группы в общем составе, взявшись за плечи друг друга, опускается на пол.

Начальная позиция меняется лицом или спиной в центр.

Ведущий обращается к группе: "Встаньте в круг спиной к центру, руки положите на плечи рядом стоящих. Все одновременно сядьте. Опираясь на пол и на партнеров, одновременно встаньте, не нарушив круга. Прodelайте то же лицом в круг".

Общее обсуждение. Как вы себя чувствовали? Что вам понравилось? Что возмутило? Какие у вас возникли вопросы?

Список литературы:

1. Прутченков, А. С. Социально-психологический тренинг / А. С. Прутченков. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: Эксмо – Пресс, 2001. – 144 с
2. Журнал «Школьный психолог».
3. Журнал «Ребенок в детском саду».
4. Вачков И. В. Технологии группового тренинга / И. В. Вачков. – М.: Ось-89, 1999. – 153 с.
5. <http://www.trepsy.net>
6. <http://azps.ru>

Красный – очень «сильный» по энергетике цвет. Он передает собой: силу, решительность, действие и смелость. Этот цвет в говорит о животворном потенциале, реализации желаемого

- **Розовый** – цвет, который отображает человеческую доброту, он так же «дарит» ласку и чувство любви
- **Желтый** – цвет, говорящий о радости и счастье. Он носит в себе «теплую» энергетику. Своей лучезарностью он исцеляет, вдохновляет и помогает получить желаемое
- **Золотой** – этот цвет представляет собой богатство, жизнерадостность, удовольствие и жизненную мудрость
- **Зеленый** – цвет естественности, чувственности, гармонии и внутреннего развития. Этот цвет окунает человека в медитацию и дарит спокойствие. Он способен дать ощущение уравновешенности организму
- **Синий (темный)** – цвет спокойствия и цвет духовности. Это очень серьезный цвет, который дарит легкость душе и покой

- **Синий (светлый)** – дарит спокойствие нервной системе человека, дружелюбность и понимание с окружающими
- **Фиолетовый** – цвет, дарующий вдохновение и способный «очищать» энергетику человека от всего негативного. Этот цвет необходим для того, чтобы в случае необходимости «удалить» все возможные препятствия на пути к желаемому
- **Коричневый** – цвет, который представляет собой землю. Земля – неотъемлемая часть человека, которая дает человеку урожай, носит человека и дает ему силы. Поэтому данный цвет передает собой смысл «практичности» и «защиту»
- **Голубой** – цвет бесконечности, цвет глубокого океана и чистого неба. В некотором смысле, этот цвет отображает собой материнство, а значит «женское начало». Голубой несет значение сострадания, понимания и помощи
- **Оранжевый** – позитивный цвет, который представляет собой жизнерадостность, жизненную силу и свободу
- **Бирюзовый** – цвет «защиты» для своего обладателя. Этот цвет так же несет в себе смысл стремления, исцеления и гармонии
- **Черный** – это цвет тьмы. В мандалах черный цвет присутствует лишь в контурах, но в некоторых рисунках может занимать много места и тогда мандала несет в себе смысл «страха», «смерти» и «пустоты»
- **Белый** – цвет чистоты и исцеления, этот цвет защищает своего обладателя от негатива и помогает мыслить, а так же чувствовать
- **Серый** – цвет равновесия и балансирования