



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ  
«ЦЕНТР ДИАГНОСТИКИ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»**

---

185001, г. Петрозаводск, ул. Ленинградская, д. 17; тел.: 89027711111, e-mail: [gourkcdk@yandex.ru](mailto:gourkcdk@yandex.ru)

Принято на Педагогическом совете  
ГБОУ РК ЦДК  
Протокол № 3  
от 14 февраля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

14 февраля 2025 г.

**Рабочая программа  
«УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ»**

Возраст обучающихся: 12 – 18 лет

Составитель:  
Титова Светлана Анатольевна,  
педагог-психолог

Петрозаводск, 2025 г.

## Содержание

<b>1. Пояснительная записка.....</b>	<b>3</b>
1.1 Направленность программы.....	3
1.2 Актуальность.....	3
1.3 Научная обоснованность.....	4
1.4 Цели и задачи программы.....	5
1.5 Категория обучающихся.....	6
1.6 Форма и режим занятий.....	6
1.7 Срок реализации.....	6
1.8 Место реализации.....	6
1.9 Планируемые результаты.....	6
<b>2. Содержание программы.....</b>	<b>8</b>
2.1 Содержание учебно-тематического плана.....	8
2.2	Учебно-тематический
план.....	10
<b>3. Форма контроля и оценочные материалы.....</b>	<b>25</b>
<b>4. Организационно-педагогические условия реализации программы.....</b>	<b>26</b>
<b>5. Список литературы.....</b>	<b>27</b>

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1 Направленность программы**

Дополнительная образовательная программа «Управление конфликтом» направлена на формирование знаний о природе, симптоматике конфликтов и способов их разрешения, предупреждения и избежания.

### **1.2 Актуальность**

Наша жизнь и отношения невозможны без конфликтов. Пока мы живы и чего-то хотим, наши интересы и желания сталкиваются с интересами и желаниями других людей. Поэтому всю жизнь мы так или иначе конфликтуем: с собой, родственниками, друзьями, коллегами и миром в целом.

Конфликты являются частью повседневной жизни. Каждый день средства массовой информации сообщают о различных конфликтах. Многие люди, и дети в том числе, практически каждый день оказываются втянутыми в тот или иной конфликт.

Конфликт в социальной сфере как спор сторон, как противоречие в интересах и целях естественен, и поэтому неизбежен. Более того, по словам известного специалиста в области переговоров Р. Фишера, чем более разнообразным становится мир, тем с большим числом ситуаций противоречий в интересах приходится сталкиваться. Другой американский исследователь М. Дойч подчеркивал, что конфликт позволяет предотвратить стагнацию общества, ведет к его развитию, стимулирует поиск решения проблем и т.д.

Из сказанного следует, что конфликты имеют не только отрицательные функции, связанные с опасностью их разрастания, но и положительные.

Вопрос заключается в том, как разрешать конфликты. (это односторонние или совместные действия).

Таким образом, цель управления конфликтами заключается не в том, чтобы ликвидировать или не заметить конфликт, а в том, чтобы предотвратить конфликтное поведение, связанное с деструктивными, насильственными способами разрешения противоречий и направить участников на поиск взаимоприемлемого решения.

### **1.3 Научная обоснованность**

Конфликт как социально-психологический феномен является закономерной и естественной характеристикой социальных отношений. В научной литературе проблеме конфликтов и их разрешения посвящено много исследований, направленных на изучение различных аспектов данного вопроса.

Необходимость исследования проблемы конфликта определяется также реалиями современного общества, в котором имеется тенденция к усилению напряженности, наблюдается рост конфликтов во всех сферах социального взаимодействия. Глубинные преобразования российского общества, возникший в их процессе системный кризис затронул не только важнейшие сферы жизнедеятельности людей: политику, экономику, культуру и др., но и глубоко проник в общественные, межгрупповые и межличностные отношения, обусловил рост напряженности и конфликтности.

В этой связи актуальна проблема овладения оптимальными способами реагирования в ситуации конфликта, особенно в подростковом возрасте. Являясь переломным моментом в становлении социальной компетентности, данный период сензитивен для формирования моделей поведения в конфликтных и кризисных ситуациях.

Наряду с социальными факторами и недостатком компетентности в общении, межличностные конфликты подростков обусловлены спецификой

возрастного кризиса. Многие зарубежные и отечественные психологи, отмечая кризисность переходного периода, выделяют различные трудности в межличностном взаимодействии подростков (Г.М. Андреева, С.Л. Беличева, П.П. Блонский, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Т.В. Драгунова, Э.И. Киршбаум, И.С. Кон, К.Н. Поливанова, Х. Ремшмидт, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин, Э. Эриксон и др.). Несмотря на расхождения в подходах к содержанию подросткового возраста, психологи единодушны в том, что конфликты этого периода и их разрешение или неразрешение оказывают значительное влияние на формирование личности и ее социализацию.

Это ставит сложные задачи перед системой образования. Без знаний о сущности, природе, особенностях и перспективах конфликта невозможно овладеть методами его разрешения. Представление о конфликте является одновременно и установкой, и инструментом, поскольку оно само может трансформироваться в метод, с помощью которого можно управлять конфликтом и достигать поставленных целей и задач.

#### **1.4 Цели и задачи программы**

##### **Цель программы:**

Приобретение навыков коммуникации, включая уверенное поведение через развитие социально-психологической компетенции личности, способности подростка эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми

##### **Задачи программы:**

1. Обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях.
2. Помочь участникам научиться оценивать конфликтную ситуацию.
3. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтогенности.
4. Сплочение коллектива, развитие умений и навыков командного взаимодействия.

## **1.5 Категория обучающихся**

**Категория детей:** подростки 12 – 18 лет.

**Показания:** первичная профилактика.

**Противопоказания:** нет.

## **1.6 Форма и режим занятий**

**Форма занятий** – тренинг (имитационные игры, групповая дискуссия, практические упражнения, работа в парах и мини-группах, мини-лекции, презентации).

**Общее количество занятий:** 4; 1 занятие в неделю, продолжительность – 1 час 30 минут (2 академических часа).

**Максимальное количество участников в группе:** 20 человек.

## **1.7 Срок реализации**

Общее количество академических часов – 8.

**Срок реализации:** 4 недели.

## **1.8 Место реализации**

Государственное бюджетное образовательное учреждение Республики Карелия для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования».

## **1.9 Планируемые результаты**

- Умение выбирать способ поведения в конфликтной ситуации;
- Формирование навыков управления эмоциями;
- Освоение техник конструктивного решения в межличностных конфликтах;
- Овладение стратегиями выхода из конфликтных ситуаций (К.Томас);
- Развитие навыка анализировать условия проблемной ситуации и видеть пути ее решения;
- Овладение техниками, снижающими напряжение в конфликтных ситуациях;
- Научиться анализировать личные стили поведения в конфликте.

## 2. Содержание программы

### 2.1 Содержание учебно-тематического плана

Форма проведения профилактических занятий – **тренинг**.

Основные **принципы тренинга**, которые отличают его от других методов обучения:

1. Активность всех участников тренинга;
2. Принцип субъект-субъектного общения членов группы;
3. Принцип обратной связи;
4. Принцип осознанного поведения.

Основные **целевые аспекты** тренинга:

1. Снятие психологических барьеров и как следствие развитие самопознания;
2. Постижение межличностных отношений в группе, например, совершенствование коммуникативных умений для более эффективного взаимодействия друг с другом;
3. Овладение определенными умениями, навыками, приемами и техниками, необходимыми для совместной деятельности группы;

**Структура тренинга** включает в себя:

- Вступление.
- Знакомство.
- Согласование целей и задач с группой.
- Формирование правил.
- Разминка. Игра или прием, снимающий скованность с аудитории.
- Основной блок (теоретическая информация + практические упражнения).
- Завершение занятия. Шеринг.

В работе с подростками используются следующие *методы и приемы групповой работы*:

Дискуссия – один из самых интерактивных методов. Организуя дискуссию важно правильно сформулировать вопрос. Вопрос не должен иметь однозначного ответа. Прием 4 угла, используемый при организации дискуссии, практически всегда дает стопроцентную гарантию бурного обсуждения. До начала дискуссии важно установить правила и не переводить дискуссию в спор.

Мозговой штурм – это хорошо зарекомендовавшая себя интерактивная форма работы, когда требуется поиск новых идей, конкретных решений или обсуждения фактов. В отличие от дискуссии, мозговой штурм не предполагает спора. Цель мозгового штурма – извлечь из участников имеющийся творческий, информационный потенциал и опыт для решения определенных задач. Мозговой штурм проводится по заранее заготовленному плану с четкими целями и задачами. Участники группы высказывают все возможные идеи. Ведущим принимаются все ответы, они не критикуются и не анализируются, даже если они противоречат друг другу.

Работа в малых группах – это метод, который позволяет поделиться своими мыслями, подробно высказаться, выслушать разнообразные мнения своих сверстников, прийти к единому мнению. Подобное обсуждение углубляет понимание материала. Здесь важно четко сформулировать задачу для группы и следить за ходом работы.

Ролевые игры и ситуативное моделирование – является составляющей игрового обучения. По степени вовлеченности и глубине погружения в роль можно выделить следующие виды ролевого и ситуативного моделирования:

игра по тексту заключается в том, что участникам выдается текст с ролью. Ситуация демонстрируется перед группой. Проводится для большего погружения в ситуацию и для наглядности;

открытые концовки: роль прописывается частично, и с какого-то момента необходимо импровизировать;

игра по ситуации: участникам дается описание предполагаемых обстоятельств и основные характеристики их персонажей. Далее участники играют и импровизируют в соответствии с заданной темой. Такая форма ролевых игр создает эффект неожиданности, дает большую возможность для творческого подхода и более реалистична;

ситуативное моделирование: участникам группы предлагается проблемная ситуация. Группа должна найти решение этой проблемы. В данном случае они не имеют ролей, а просто ищут выходы из этой ситуации и рассматривают различные последствия принятия тех или иных решений;

просмотр роликов и фильмов как самостоятельный метод не используется и обязательно сопровождается дальнейшим их обсуждением.

## 2.2 Учебно-тематический план

№	Задача	Формат работы	Результат	Время	Ресурсы
<b>1-е занятие (2 академических часа)</b>					
1.	Начало тренинга.	<b>Упражнение «Рукопожатие или поклон».</b> Участники здороваются друг с другом, используя ритуалы приветствия, принятые в разных культурах. Тренер рассказывает группе о жестах приветствия, принятых у разных народов. Заранее предупредив участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия: о объятие и троекратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия); о легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай); о рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция); о легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия); о легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония); о поцелуй в щеки, ладони лежат на	А) Знакомство участников с тренером. Б) Создание благоприятного социального психологического климата.		

		<p>предплечьях партнера (Испания); о простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия); о мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия); о потереться друг о друга носами (эскимосская традиция). Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает «круг знакомств»: выступает на середину и приветствует партнера, стоящего справа. Потом идет по часовой стрелке и поочередно приветствует всех членов группы. Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя свое имя. Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т.д.</p>			
2.	<p>Формирование единого рабочего пространства и выработка правил поведения в группе на протяжении всего тренинга.</p>	<p>А) Определение правил работы на тренинге (тренер их проговаривает и записывает на флипчарте):          Активно участвовать.          • Не пользоваться мобильными телефонами, отключить звук.          • Уважительно относиться к другим участникам/тренеру (не перебивать, не применять физическую силу). Также дети могут сами предложить правила, которые они считают важными в их группе. Б) Далее тренер рассказывает, какая тема ждёт ребят на ближайшие 4 тренинга, именно «Управление конфликтом».</p>	<p>Формирование представления о взаимодействии во время тренинга.</p>		<p>Флипчарт, маркеры.</p>
3.	<p>Конфликт – что это?</p>	<p>Тренер: «Сейчас каждый подумает и для себя решит, как вы понимаете, что такое конфликт?! Но писать мы будем не просто, а на каждую букву слова. Рефлексия: каких больше характеристик конфликта – положительных или отрицательных? А теперь предлагаю всем по очереди</p>	<p>Участники проанализировали и что для них означает понятие «Конфликт». Услышали мнения своих одноклассников.</p>		

		продолжить предложение «Конфликт для меня – это...».			
4.	Плюсы и минусы конфликта.	Тренер: на конфликт, как, наверное, и на любое явление действительности можно посмотреть с разных точек зрения и найти свои плюсы и минусы. Участники делятся на две группы. Первой команде нужно будет в режиме мозгового штурма записать как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, второй команде, соответственно, – описать негативные последствия конфликтов. 15 минут на работу в подгруппах. После перерыва – рефлексия.	Участники проанализировал и разные стороны конфликта (положительные и отрицательные).		Листы бумаги, ручки
5.	Плюсы и минусы конфликта (Продолжение)	Рефлексия: сложно было выполнять упражнение? Как вы думаете, что легче написать – «+» или «-»? Выводы: в основе любого конфликта находится противоречие, которое должно достичь определенной степени обострения; главная функция конфликта заключается и в разрешении противоречия; на обыденном уровне сознания конфликт ассоциируется с негативными характеристиками, в которых проявляется его деструктивная функция; конфликт способен выполнять конструктивную функцию развития, личностного роста его участников.	Участники проанализировал и разные стороны конфликта (положительные и отрицательные), увидели, что Конфликт может носить разные функции и носит не только негативный характер.		
6.	Диагностика участников.	<b>Упражнение «Я в конфликте».</b> Участникам раздаются листы бумаги и все необходимые для рисования материалы. В течение 10 минут им нужно будет нарисовать картину, главная идея которой выражается в ее названии – «Я в конфликте». Это может быть автопортрет или абстрактное произведение. Главное – чтобы работа передавала эмоции, которые участники чаще всего	А) Участники выразили своё видение самого себя в Конфликте. Б) Снятие эмоционального напряжения, освобождение от накопившихся негативных Эмоций.		Листы бумаги, карандаши/фломастеры

		<p>испытывают в конфликтных ситуациях, говорила о его способах реагирования на конфликты и способностях поведения в них. В процессе рисования важно не оценивать себя со стороны, а передать реальное положение вещей. Когда все рисунки готовы, тренер собирает их и перемешивает, чтобы нельзя было догадаться, где чей рисунок. Участники должны обсудить, кто является творцом той или иной работы. Рисунки предъявляются тренером по очереди. Естественно, автор старается никак себя не выдавать. Он, а вместе с ним и другие участники, поскольку часто авторство устанавливается неверно, имеют возможность получить обратную связь о том, что думает группа об их поведении и переживаниях в конфликтах, какими видит их в преодолении сложной ситуации. Когда все авторы определены, участники обмениваются впечатлениями как от самого процесса рисования, так и от последующего обсуждения рисунков в группе.</p>			
7.	Стратегии выхода из конфликтных ситуаций.	<p>Мини лекция тренера о 5-ти способах выхода из конфликтных ситуаций  К.Томаса:  <i>Конкуренция</i> (соревнование) предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.  <i>Избегание</i> (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.  <i>Компромисс</i> представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной. <i>Приспособление</i> предполагает повышенное</p>	Участники познакомились с 5-ю способами выхода из конфликтных ситуаций.		

		<p>внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.</p> <p><i>Сотрудничество</i> является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.</p> <p>«Акулы» чаще используют соревнование»;</p> <p>«черепахи» – уклонение;</p> <p>«медвежата» – приспособление;</p> <p>«лисы» – компромисс»;</p> <p>«совы» – сотрудничество.</p> <p>В общей практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных Томасом стратегий может оказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению.</p> <p>Далее тренер рассказывает ребятам, на следующем тренинге они будут более детально знакомиться с данными способами решения конфликтных ситуаций, пробовать на практике их применение.</p>			
8.	Завершение 1-го тренинга по теме «Управление Конфликтом».	<p>Опрос каждого участника: что сегодня было для тебя новым/полезным/интересным?</p> <p>Далее тренер рассказывает ребятам, какие открытия в рамках данной темы их ждут на следующем тренинге.</p>	<p>А) Участники поделились впечатлениями от тренинга. Б) Замотивированы на продолжение обучения по теме «Управление конфликтом».</p>		

<b>2-е занятие (2 академических часа)</b>				
1.	Начало тренинга.	<p><b>Разминка в начале тренинга «Имя и эпитет».</b></p> <p>Каждый участник описывает себя с помощью трех прилагательных. Остальные члены группы угадывают, кто скрывается за этим описанием. Проследите, чтобы все члены группы хорошо видели друг друга. Объясните, что предлагаемая игра способствует развитию интуиции. Каждый участник подбирает и записывает три эпитета, характеризующих его личность. Соберите листы бумаги и поочередно читайте записи. Участники пытаются угадать, кто охарактеризовал себя подобным образом. При этом высказывающий соображения участник должен обосновать свою позицию, а также выслушать мнения других членов группы, которые могут соглашаться с его доводами либо опровергать их и выдвигать собственные. Порекомендуйте участникам не стремиться сразу быть признанными, поскольку тогда они смогут получить больше информации о том впечатлении, которое сложилось о них в группе. Каждый сам волен решить, открыться ему в конце игры или остаться неузнанным.</p>	Сплочение группы, создание положительного настроения в начале занятия.	Листы бумаги, ручки.
2.	Способы решения конфликтных ситуаций (Продолжение)	<p>Тренер напоминает участникам, что прошлый тренинг они закончили на том, что узнали 5 способов решения конфликтов К.Томаса.</p> <p>Вместе вспоминают эти 5 способов.</p>		
3.	Преимущества и проблемы стратегий.	<p>знакомство ребят с таблицей «Преимущества и проблемы стратегий». Обсуждение в общем кругу данных стратегий.</p>		
4.	Двигательная разминка.	<p><b>Разминка «Снежки»:</b></p> <p>Участники делятся на 2 группы.</p>	Участники взбодрились,	Листы бумаги.

		<p>На полу проводится линия, делящая помещение пополам (или кладется шнурок), каждая команда располагается в своей половине помещения. Каждый участник делает себе из бумаги 4 «снежка». По команде ведущего начинается игра, задача игроков – перебросить как можно больше «снежков» на сторону противоположной команды. Проводится 2-3 тура по 2 минуты, выигрывает та команда, на чьей территории по окончании этого времени оказалось меньше «снежков».</p>	<p>подвигались, переключились с мыслительной деятельности.</p>		
5.	<p>Отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.</p>	<p><b>Упражнение «Достойный ответ».</b>          Все участники сидят в кругу. Каждый получает от ведущего карточку, на которой содержится какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников. Все участники и по кругу (по очереди) произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа, задача которого — достойно ответить на этот «выпад». Затем ответивший участник поворачивается к своему соседу справа и зачитывает фразу со своей карточки. Когда каждый выполнит задание, то есть побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы», упражнение заканчивается, и группа переходит к обсуждению.  <b>Обсуждение:</b> тренер спрашивает участников, легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе. Как правило, участники говорят, что грубые высказывания их не взволновали, потому что они не воспринимали их как направленные конкретно против себя. Затем все предлагают различные варианты</p>	<p>Участники попрактиковались навыку конструктивного выхода из конфликтной ситуации.</p>		

		конструктивного поиска, который поможет и в реальных жизненных условиях так же воспринимать негативную информацию от партнеров по общению.			
6.	Управление конфликтом.	Тренер знакомит ребят с инструментом анализа и управления конфликтом и даёт домашнее задание: если в течение следующей недели они столкнутся с какой-либо конфликтной ситуацией, то необходимо её проанализировать, согласно этому алгоритму. Следующий тренинг начнём с разбора ваших проанализированных конфликтных ситуаций.	Участники познакомились с алгоритмом анализа конфликта.		
7.	Завершение 2-го тренинга по теме «Управление конфликтом».	Опрос каждого участника: что сегодня было для тебя новым/полезным/интересным? Далее тренер рассказывает ребятам, какие открытия в рамках данной темы их ждут на следующем тренинге.	А) Участники поделились впечатлениями от тренинга. Б) Замотивированы на продолжение обучения по теме «Управление конфликтом».		
<b>3-е занятие (2 академических часа)</b>					
1.	Начало тренинга.	<b>Разминка в начале тренинга «Мы похожи?..»</b> Цель: понять, что мы и похожи и имеем право на отличие, то есть каждый имеет право быть собой. Ходите по комнате, говоря окружающим 2 фразы: «Ты похож на меня тем, что...» и «Я отличаюсь от тебя тем, что...»	Сплочение группы, создание положительного настроения в начале занятия.		
2.	Анализ выполненного домашнего задания.	Тренер предлагает участникам (по желанию) рассказать, какой конфликт произошел на прошлой неделе с ним и как он его проанализировал с помощью алгоритма управления конфликтом. На самом деле будет лучше, если каждый участник расскажет об анализе своего конфликта, если он его не сделал, а конфликт был, то тренер предлагает «здесь и сейчас» проанализировать его	Участники закрепили алгоритм анализа конфликта на своём реальном примере, получили ОС от тренера, как можно было лучше решить тот конфликт, который произошел с		

		конфликт. Тем самым каждый участник сможет закрепить и понять, как работает данный алгоритм и пользу от его применения в возникновении конфликтной ситуации в его повседневной жизни.	ними на прошлой неделе.		
3.	Типы конфликтных личностей.	Тренер знакомит ребят с типами конфликтных личностей, организует общую дискуссию на тему того, встречались ли в жизни участников такие личности и как они с ними себя вели.	Участники познакомились с типами конфликтных личностей и их поведенческими особенностями.		
4.	Разминка.	Любая двигательная разминка.	Участники взбодрились, подвигались и готовы к продолжению работы на тренинге.		
5.	Техники, снижающие напряжение в конфликтной ситуации.	Мини-лекция тренера на тему «Техники, снижающие напряжение в конфликтной ситуации» Далее тренер предлагает ребятам придумать копилку «Вредных советов» на тему «Техники, повышающие напряжение», т.е. фактически «Что нужно делать, чтобы ещё больше накалить конфликтную ситуацию». Далее ребята в общем кругу называют техники, повышающие напряжение.	Участники осознали какие техники в поведении понижают, а какие, наоборот, повышают напряжение в конфликтной ситуации. Поняли, что не нужно делать, чтобы не усугублять конфликтную ситуацию.		
6.	Как выслушивать критику.	Разбор материала, обсуждение в общем кругу, предложение участников на эту тему, обмен мнениями.	Участники проанализировали и как вести себя и как реагировать на критику в свой адрес.		
7.	Завершение 3-го тренинга по теме «Управление конфликтом».	Опрос каждого участника: что сегодня было для тебя новым/полезным/интересным? Далее тренер рассказывает ребятам, какие открытия в рамках данной темы их ждут на следующем тренинге.	А) Участники поделились впечатлениями от тренинга. Б) Замотивированы на продолжение обучения по		

			теме.		
<b>4-е занятие (2 академических часа)</b>					
1.	Начало тренинга.	<p><b>Разминка «Я никогда не...»</b> Нужно оговорить, что не считаются вещи, связанные с половыми различиями. Участники по очереди говорят фразу, начинающуюся со слов «Я никогда не...» (например, «Я никогда не прыгал с парашютом»). Остальные участники загибают по одному пальцу на руке, если для них утверждение не верно (т.е. они, например, прыгали с парашютом). Выигрывает тот, у кого останется последний не загнутый палец на руках. Тренер заранее говорит, что фразы должны соответствовать реальности, и пальцы загибать надо по-честному. Выигрывает человек с самым разнообразным жизненным опытом, а проигрывает с самым богатым, т.е. это может благотворно влиять на самооценку человека.</p>	Сплочение группы, создание положительного настроения в начале занятия.		
2.	Постановка целей на тренинг.	<p><b>Наше неосторожное высказывание может привести к конфликту.</b> Хотите ли Вы его? Если нет, то помните, как высока плата за слово, которое, как известно, «не воробей, вылетит – не поймаешь». <b>Второе – проявлять эмпатию к собеседнику.</b> Представьте, как отзовутся в его душе Ваши слова, действия. Это общие положения, справедливые для любых конфликтогенов. Ниже я дам дополнительные рекомендации по каждому их типу.</p> <p><b>Как избавиться от стремления к превосходству?</b> Известный китайский мыслитель Лао-Цзы учил: «Реки и ручьи отдают свою воду морям потому, что те</p>	Участники узнали способы предотвращения конфликта.		

	<p>ниже их. Так и человек, желая возвыситься, должен держать себя ниже других».</p> <p>Следовательно, всевозможные проявления превосходства – это тупиковый путь, ведущий в противоположную сторону от цели – возвыситься над другим. Ибо человек – источник конфликтогенов – вызывает отрицательную реакцию окружающих, ценящих спокойную обстановку.</p> <p>Еще Будда сказал: «Истинная победа та, когда никто не чувствует себя побежденным».</p> <p><b>Как сдерживать агрессию?</b></p> <p>Агрессивность требует выхода. Однако, выплеснувшись в виде конфликтогена, возвращается бумерангом конфликта.</p> <p>Великий Лев Толстой точно подметил: «То, что начато в гневе, кончается в стыде».</p> <p>Однако не «выпускать пар» агрессивности небезвредно для здоровья: гипертония, язва желудка и двенадцатиперстной кишки – вот болезни сдержанных эмоций. И так, эмоции требуют выхода и подобная разрядка необходима человеку. Но, как видно из предыдущего, разрядиться на окружающих – это не выход, а выходка.</p> <p><b>Преодоление эгоизма.</b> Любовь к себе – в разумных пределах – присуща любому нормальному человеку. Каждый должен заботиться о себе, чтобы не стать обузой для других. Например, заботиться о своем здоровье, будущем, благосостоянии и т.п. Еще Аристотель отметил: «Эгоизм заключается не в любви самого себя, а в большей, чем должно, степени этой любви». У эгоиста любовь к себе гипертрофирована, достижение целей осуществляется за счет</p>			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

		<p>других людей. Обычно, поступая эгоистично, человек преследует корыстные цели, достижение каких-то благ. Однако при этом он теряет значительно больше – свою добрую репутацию. В заключение отметим, что самая почетная победа – та, которую одерживают над эгоизмом.</p>			
3.	<p>Умение анализировать ситуацию с целью не довести её до конфликта.</p>	<p><b>Упражнение «Лодка».</b>  <b>Тренер:</b> мы с вами уже знаем, что для конструктивного разрешения ситуаций необходимо активизировать свою интеллектуальную деятельность и она должна быть направлена на сотрудничество.          Давайте потренируемся в этом при решении задания «Лодка». При этом разделимся на несколько команд по 4-6 человек. Будьте внимательны, читаю условия задачи.  <b>Условия:</b>          К реке подошли двое и просят лодочника переправить на другую сторону реки, лодочник соглашается, но с двумя условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в лодке должно быть не более одного человека;</li> <li>• лодка должна возвращена ему обратно.</li> </ul> <p>Примечание: себя лодочник тоже считает человеком. На решение задачи отводится 5 минут.  <b>Комментарии:</b> как правило многие высказываются, что задача решения не имеет. Хотя варианты решения некоторые предлагают. Все они рассматриваются. К ним тренер может добавить следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Два человека подошли к реке с разных сторон и тогда один со стороны лодочника переправился на противоположную сторону, а другой с противоположной</li> </ul>	<p>Развитие у участников навыка анализировать условия проблемной ситуации и соответственно видеть пути её решения.</p>		

		<p>стороны переправился на другую (ведь в условии не говорится, что они с одного берега;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Один направился на другую сторону, сделал свои дела. Через некоторое время вернулся обратно. Потом выполнил ту же процедуру и второй путник.</li> </ul> <p>Тренер сравнивает задачу с любой конфликтной ситуацией. Поясняет, что мы идем на конфликт тогда, когда не видим верных решений. Между тем, чтобы решить задачу, необходимо внимательно проанализировать её условия и тогда рациональное решение обязательно будут.</p> <p>Например, в условиях задачи «Лодка» не были ограничены параметры времени, Пространства (ширины реки), других вариантов преодоления реки без лодки одним из путешественников. К лодочнику вообще могла подойти двое: человек и собака. Человек высказал просьбу словами, а собака погавкала. И тогда ограничения лодочника, выраженные требованием, чтобы в лодке ехало не более двух человек, собаку никак не касается. Задача решается легко. Задача имеет бесконечное множество решений, как и любая конфликтная ситуация. Главное быть очень внимательным к условиям происходящего к их пониманию.</p>			
4.	Анализ личных стилей поведения в конфликте.	<p><b>Упражнение «Быстроногий олень и звенящая струна».</b></p> <p>Работа проводится в индивидуальном режиме. Потребуется дополнительные материалы: вырезанные из плотного картона перья (длина пера около 20 см, не менее пяти</p>			

		<p>перьев на одного участника; широкая плотная нескользкая тесьма (примерно 0,5 м на человека); цветные карандаши или фломастеры (несколько комплектов, чтобы у участников была возможность выбора). Участникам предлагается подумать над тем, какие роли они обычно играют в межличностных конфликтах, и обозначить эти роли двумя-тремя словами по аналогии с именами, которые носили индейцы (Усмиряющий Шторма, Мирная Голубка, Разгорающийся Огонь и т.д.). Если человек во всех выпадающих на его долю конфликтных ситуациях ведет себя примерно одинаково, он может выбрать себе только одно имя, если же в разных обстоятельствах и с разными людьми стиль его поведения варьирует, имен может быть несколько.</p> <p>Каждое из имен пишется на обратной стороне пера, а лицевую сторону пера участники имеют возможность раскрасить по своему желанию. После того как этот этап завершен, участники могут примерить на себя эти перья: тесьма плотно завязывается на головах участников, и перья фиксируются под ней. Если позволяют условия, можно провести короткую фотосессию.</p> <p>В ходе обсуждения участники делятся впечатлениями от работы: сложно ли было анализировать свою линию (или линии) поведения в конфликте; много их или мало и почему; что предшествует выбору той или иной линии поведения и т. д.</p>			
5.	Подведение	С целью актуализировать и	Участники		Ватман,

	итогах 4-м тренингам, закрепление пройденного материала.	закрепить весь пройденный материал в рамках темы «Управление конфликтом», участники получают задание: создать групповой коллаж по теме «Что я знаю про самоорганизацию». Коллаж должен в себя включать термины, инструменты, интересную и полезную информацию, которые ребята запомнили в рамках данной темы. Задача тренера – наблюдать за ходом выполнения данного задания и в случае необходимости, напоминать ребятам, если какие-то важные моменты данной темы ребята не смогли вспомнить.	резюмировали пройденный материал, визуализировал и его в виде группового коллажа.		цветные карандаши, маркеры, фломастеры, журналы с картинками, ножницы, клей, скотч.
б.	Завершение тренинга.	Опрос каждого участника: что уже завтра ты начнёшь применять из пройденного материала? Что было самым полезным для тебя в данной теме?	Участники озвучили свои впечатления о тренинге. Тренер увидел, с каким багажом знаний и впечатлений уйдёт каждый участник.		

### 3. Форма контроля и оценочные материалы

По окончании реализации программы проводится оценка эффективности в форме анкетирования обучающихся:

<b>Рабочая программа «Управление конфликтом»</b>		
<b>№</b>	<b>Утверждение</b>	<b>Баллы</b>
1	На занятии я приобрел много новой информации.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	В ходе занятия я чувствовал себя комфортно.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Информация, полученная на занятии, пригодится мне в дальнейшем.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Благодаря полученной информации буду более ответственно относиться к себе и своему здоровью.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Я обязательно поделюсь с друзьями полученной информацией.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	В ходе занятия я получил ответы на все свои вопросы по заявленной теме.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

#### **4. Организационно-педагогические условия реализации программы**

**Условия реализации:**

*Кабинеты:* тренинговая.

*Специалисты:* педагог-психолог (допускается один или два специалиста).

*Методическое обеспечение:* классное помещение, компьютер, проектор, флипчарт или школьная доска, маркеры.

## 5. Список литературы

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Хрестоматия по конфликтологии. С-Пб. – 2015.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта (2-е изд.). – С-Пб. – 2008.
3. Дэвид, Д. Бернс. Ругаться нельзя мириться. Как научиться разруливать и предотвращать конфликты. – М. – 2009.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии (3-е изд.).
5. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. – 1999.
6. Леонов Н.И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения. – М.: Юрайт. – 2024.