

Программа
«О медиации просто»
Программа работы с родителями

Актуальность программы:

Настоящая рабочая программа по медиации для родителей составлена в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
 - Концепцией развития системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на период до 2025 года и плана мероприятий на 2021-2025 годы по ее реализации (распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 марта 2021 года N 656-р);
 - Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации «О направлении методических рекомендаций по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях» от 18 декабря 2015 г. № 7-4317,
 - ФЗ от 27 июля 2010г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»
- Данная программа разработана на 6 часов.

В наши дни общество характеризуется увеличением социального неравенства. Миграционные потоки становятся более интенсивными, что приводит к усилиению напряженности между различными этническими и религиозными группами. Традиционная роль семьи претерпевает изменения.

Как следствие, наблюдается рост или сохранение на высоком уровне негативных социальных явлений, таких как наркотическая зависимость среди детей, злоупотребление алкоголем, отсутствие должного внимания к детям, безнадзорность, правонарушения среди несовершеннолетних и другие подобные проблемы.

Эти факторы обуславливают необходимость создания служб медиации в образовательных учреждениях.

Служба медиации – это структура, формируемая в рамках образовательного учреждения, включающая сотрудников, прошедших специальную подготовку и освоивших базовые принципы медиации и медиативного подхода.

Применение медиации выходит за пределы образовательной организации. Существенным элементом интеграции медиативного подхода является привлечение семьи, с условием, что родители (опекуны) обладают знаниями основ медиации. Это позволит им не просто желать помочь своим детям, но и эффективно содействовать им в сложных ситуациях дома, особенно в переломные моменты жизни и развития.

В образовательном учреждении разрешение конфликтов будет более эффективным, если родители (опекуны) будут направлять ребенка на использование медиативных методов. Тем самым, медиация дает возможность образовательному учреждению и семье видеть друг в друге партнеров, стремящихся к общей цели, и объединять свои ресурсы для обеспечения безопасности и благополучия детей.

Цель программы — способствовать установлению и развитию отношений партнерства и сотрудничества родителя с ребенком на основе развития доверительных отношений в семье и с окружающими.

Задачи программы:

- Обогатить родительское понимание особенностей и потребностей собственного ребёнка.
 - Совершенствовать родительский самоанализ и осознанность в контексте отношений с собственным ребёнком.
 - Формировать и развивать родительские компетенции о новых способах и приёмах эффективного взаимодействия с ребёнком.
 - Стимулировать развитие коммуникации в рамках внутрисемейных отношений.
- Взаимодействие между родителем и ребенком во многом определяется позицией родителя, играющего ключевую роль в этой динамике. Поэтому тренинг направлен на

развитие умений конструктивного взаимодействия с ребенком. Уважение права ребенка на личное мнение и самостоятельные решения способствует укреплению взаимопонимания и улучшению отношений внутри семьи. Ведь если в семье существуют проблемы в отношениях, реализация воспитательных задач становится крайне затруднительной.

После завершения программы участники смогут:

- Создавать и поддерживать позитивные, доверительные отношения в семейном кругу.
- Предоставлять психологическую поддержку своему собеседнику.
- Принимать во внимание цели другого человека, даже если это ребенок, при достижении личных целей.
- Находить взаимовыгодные решения в спорных ситуациях.
- Осознанно и грамотно выбирать наиболее эффективную стратегию общения.

Краткое содержание занятий

№ занятия	Содержание	Методы и дидактические приёмы
1	Выработка правил работы. Понятие СМ, конфликта.	Проведение первых диагностик (Тест Томаса).
2	Знакомство со стилями поведения в конфликтах, причинами возникновения их, рассмотрение этапов конфликта	Беседа, упражнение «мы похожи..», мозговой штурм, теоретическая часть.
3	Конструктивное разрешение конфликта «ученик-ученик.	Ролевая игра «сглаживание конфликтов»; групповая работа.
4	Составление схемы анализа конфликта.	Теоретическая часть. упражнение «создание статуи».
5	Навыки сотрудничества.	Упражнения: Монстр, слепое слушание.
6	Выработка правил поведения и общения в предконфликтной ситуации	Тест «Умение слушать».
7	Работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.	Дискуссия- список качеств для общения.
8	Работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.	Упражнение «Щепки на реке», открытка.

Содержание программы

Занятие 1-2

Цель: познакомить родителей между собой, установление дружелюбной атмосферы в группе. Понятие СМ и конфликта. Знакомство со стилями поведения в конфликтах, причинами возникновения их, рассмотрение этапов конфликта.

Ход

Тем участникам, кто пришел на занятие раньше других, можно предложить нарисовать рисунки на темы “Автопортрет”, “Дружеский шарж на самого себя”, “Чем я люблю заниматься в выходные дни” и т.д. Это снижает эмоциональное напряжение, создает взаимный интерес у взрослых, настраивает на дальнейшее общение. Перед началом занятия рисунки развешиваются на стенах комнаты.

1. Упражнение. Правила.

- **Здесь и теперь** - предметом разговора могут быть только эмоции, мысли, чувства, происходящие в данный момент.
- **Один в эфире** – уважать мнение другого. Говорит только один, я в этот момент слушаю.
- **Принцип Я**- все высказывания строятся с использованием личных местоимений

«мне кажется», я думаю.

- «**Конфиденциальность**» - все, что говорится в группе, должно оставаться внутри группы.

Предложения участников.

2. Упражнение. «Мы похожи?»

Цель упражнения: знакомство участников друг с другом, повышение доверия друг к другу.

Вначале участники беспорядочно ходят по комнате и говорят каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов:

- Ты похож на меня тем, что...
- Я отличаюсь от тебя тем, что...

3. Понятие о службе медиации

Служба медиации является альтернативой другим способом реагирования на споры, конфликты, противоправное поведение или правонарушения несовершеннолетних. Результаты работы службы медиации и достигнутое соглашение конфликтующих сторон должны учитываться в случае вынесения административного решения по конфликту или правонарушению.

Служба медиации является приоритетным способом реагирования, то есть сторонам конфликта предлагается в первую очередь обратиться в службу медиации, а при их отказе или невозможности решить конфликт путем переговоров и медиации, образовательное учреждение может применить другие способы решения конфликта и/или меры воздействия.

Служба медиации осуществляет свою деятельность на основании Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС основного (полного) образования и «Стандартами восстановительной медиации» от 2009 года, иными законодательными актами РФ.

2. Цели и задачи службы медиации

Целями службы медиации являются:

- распространение среди участников образовательного процесса цивилизованных форм разрешения споров и конфликтов (восстановительная медиация, переговоры и другие способы);
- помочь участникам образовательного процесса в разрешении споров и конфликтных ситуаций на основе принципов и технологии восстановительной медиации; организация в образовательном учреждении не карательного реагирования на конфликты, проступки, противоправное поведение и правонарушения несовершеннолетних на основе принципов и технологии восстановительной медиации.

Задачами службы медиации являются:

- проведение программ восстановительного разрешения конфликтов (восстановительных медиаций, «кругов сообщества», «школьных восстановительных конференций», «семейных конференций») для участников споров, конфликтов и противоправных ситуаций;
- обучение учащихся и других участников образовательного процесса цивилизованным методам урегулирования конфликтов и осознания ответственности;
- организация просветительных мероприятий и информирование участников образовательного процесса о миссии, принципах и технологии восстановительной медиации.

Принципы деятельности службы медиации

Деятельность службы медиации основана на следующих принципах:

- принцип добровольности, предполагающий как добровольное участие учащихся в организации работы службы, так и обязательное согласие сторон, вовлеченных в конфликт, на участие в примирительной программе. Допускается направление сторон конфликта и их законных представителей на предварительную встречу с медиатором, после которой стороны могут участвовать или не участвовать в программе восстановительного разрешения конфликта;
- принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство службы медиации не

разглашать полученные в процессе медиации сведения за исключением примирительного договора (по согласованию с участниками встречи и подписанный ими);

- принцип нейтральности, запрещающий службе медиации принимать сторону какого-либо участника конфликта. Нейтральность предполагает, что служба медиации не выясняет вопрос о виновности или невиновности той или иной стороны, а является независимым посредником, помогающим сторонам самостоятельно найти решение. Если медиатор понимает, что не может сохранять нейтральность из-за личностных взаимоотношений с кем-либо из участников, он должен отказаться от медиации или передать ее другому медиатору.

4. Мозговой штурм» - конфликт это

Родителям предлагается составить определение слова «конфликт».

Конфликт – системный процесс, проявляющий и вскрывающий уже заложенные противоречия, который может прервать сложившиеся межличностные отношения и связи, а также нарушать и исказить оценки и ценности личности. Имеет в результате изменения поведения и развития участников конфликта.

5. Теория. Социально – психологические и межличностные причины конфликтов.

Стадии конфликта:

Возникновение конфликтной ситуации появляется противоречие. Осознание ситуации.

Стадия конфликтного поведения (драка, открытая ругань, неприятие другого – молчание)

Исход – конструктивный, деструктивный, замораживание.

Социально – психологические причины конфликтов:

- Значительные потери и искажение информации в процессе межличностных и межгрупповой коммуникации. Услышанное человек обычно не воспринимает на веру, а оценивает и порой делает выводы, отличающиеся (иногда противоположные) от того, что сказал собеседник.

- Несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. Общаюсь каждый должен осознавать в каких ситуациях он в роли старшего, в каких на равных. (Если администрация, общаясь на равных, потом вдруг перешла на роль старшего, воспитатель общался на равных с няней, потом перешла на роль старшего);

- Непонимание педагогами, что при обсуждении проблемы, особенно сложной, несовпадение позиций часто может быть вызвано непринципиальным расхождением во взглядах на одно и то же. Иногда оппоненты болезненно относятся к критике их взглядов, что нередко является причиной межличностных конфликтов;

- Психологическая несовместимость;

- Межгрупповой фаворитизм, то есть предпочтение определенных членов коллектива.

Личностные причины конфликта:

Оценка поведения другого, как недопустимого. Границы допустимого поведения бывают различными по отношению к разным партнерами. То, что позволено одному, могут не позволить другому;

Низкий уровень социально-психологической компетентности;

Нет достаточной психологической устойчивости к отрицательному воздействию на психику стрессовых факторов социального взаимодействия;

Недостаточная способность к эмпатии;

Завышенный или заниженный уровень притязаний.

Главные причины:

Проблемы общения – например, отсутствия такта, вспыльчивость, нетерпимость к недостаткам других, завышенная самооценка, психологическая несовместимость.

Устаревшая административная система школьными заведениями, построенная по принципу, начальник – подчиненный, в которой нет места для человеческого общения.

5.Упражнение. Послушайте внимательно стихотворение Николая Красильникова «Скора» и проанализируйте ситуацию, которая описана в стихотворении.

Семенов прислал мне записку: «Корова»,

А я написала: «Семенов — козел!»

Он — новое слово, я — новое слово.

Но тут к нам учитель как раз подошел.
Пал Палыч ругал нас не очень суроно,
Но только сказал, выводя за порог:
- Как только в людей превратитесь вы снова,
Тогда приходите опять на урок!

Анализ конфликтной ситуации:

1. Описание конфликта. Какая проблема послужила «толчком» к возникновению конфликта?
2. Участники конфликта: действия одной стороны конфликта, действия другой стороны конфликта.
3. В чем суть конфликта?
4. Можно ли было остановить перерастание проблемы в конфликт? В какой момент?
5. Что помешало остановить перерастание проблемы в конфликт?
6. Какой способ разрешения конфликта вы считаете наиболее эффективным в данной ситуации и почему?

6.Упражнение. Ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию.

1. Тип конкуренции.

Человек, использующий данный стиль, весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путём. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Этот стиль эффективен, когда вы обладаете определенной властью, уверены, что ваше решение или подход в данной ситуации правильны и имеете возможность настоять на своём.

Неблагоприятный и малопродуктивный исход, когда никто из участников не принимает во внимание позицию, мнение другого.

2. Тип игнорирования.

Этот стиль реализуется тогда, когда человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы или просто уходит от разрешения конфликта. Вы можете использовать данный стиль, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, когда вы не хотите тратить силы на решение или когда вы чувствуете, что находитесь в безнадежном положении.

3. Тип приспособления.

Человек, использующий этот стиль, действует совместно с партнером по общению, не пытаясь отстаивать собственные интересы. Вы можете воспользоваться им, когда исход дела чрезвычайно важен для другого человека и не очень существенен для вас. Этот стиль полезен также в тех ситуациях, где вы не можете одержать верх, поскольку другой человек обладает большой властью. Вы можете прибегнуть к такой стратегии, если в данный момент необходимо несколько смягчить ситуацию, а потом вы предлагаете вернуться к этому вопросу и отстоять свою позицию. Также этот стиль полезен, если вы чувствуете, что важнее сохранить с кем-то хорошие взаимоотношения, чем отстаивать свои интересы.

Исход приспособления, когда одна из сторон либо оправдывает себя, либо соглашается с претензией, но «только на одну минуту». Оправдание себя полностью не решает конфликта и даже может усугубить его, так как внутреннее противоречие остается.

4. Тип сотрудничества.

Следуя стилю сотрудничества, человек активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свою позицию, но старается при этом учитывать интересы другой стороны. Этот стиль требует более продолжительной работы по сравнению с другими подходами к конфликту, поскольку сначала открыто заявляются нужды, заботы и интересы обеих сторон («выкладывают на стол»), а затем происходит их обсуждение.

5. Тип компромисса.

Пользуясь им, люди сходятся на частичном удовлетворении желаний и интересов каждой конфликтующей стороны. Стиль компромисса наиболее эффективен в тех случаях, когда вы и другой человек хотите одного и того же, но знаете, что одновременно

это для вас невыполнимо. Вы хотите прийти к решению быстро, вас может устроить временное решение, вы готовы поменять первоначальную цель.
Компромисс позволит вам сохранить хорошие взаимоотношения.

Домашнее задание. Заполнить таблицу.

Что меня огорчает в моём ребёнке	Что меня радует в моём ребёнке
1.	1.
2.	2.

Занятие 3-4

Цель: научить конструктивному разрешению конфликта «ученик-ученик» и составлению схемы анализа конфликта.

Ход

1. Приветствие ведущего, актуализация важных для участников моментов прошлого занятия, определение задач сегодняшней встречи (10 мин).

2. Ролевая игра «Сглаживание конфликтов»

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов системы «ученик-ученик».

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, 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?

3. Упражнение

Цель – обучение конструктивному разрешению конфликта по определенной схеме его анализа.

Ход упражнения. Члены группы вспоминают значимые конфликты у детей и выбирают один из них (или ведущий дает собственную заготовку). Затем все участники делятся на группы. Каждая подгруппа описывает конфликт из позиции той стороны, которую они представляют по следующей схеме:

1. формулировка проблемы;
2. выявление интересов;
3. возможные решения;
4. разрешение (исход) конфликта.

Далее подгруппы в общем круге представляют свои наработки. Обсуждение: рассматриваются вопросы, связанные с расширением контекста понимания проблемы, изменением образа оппонента и конфликта в целом, расширением возможностей конструктивного исхода конфликта по общей стратегии «выиграть – выиграть», в отличие от стратегии «победить – проиграть». Результаты обсуждения и сформулированные выводы соотносятся с характеристиками толерантной установки и позиции, приводятся примеры возможных проявлений толерантности при разрешении конфликта по данной схеме.

4. Теория. Конфликты, необходимость профилактики конфликтов.

Конфликты играют важнейшую роль в жизни отдельного человека, развитии семьи, жизнедеятельности коллектива, государства, общества, человечества в целом. Конфликты в XX веке стали основной причиной гибели людей. Две мировых войны, более 200 крупномасштабных войн, локальные военные конфликты, террор, убийства, самоубийства –

все эти виды конфликтов на планете, по самой приближенной оценке погубили в завершившемся столетии около 300 миллионов человеческих жизней. По итогам XX века Россия, скорее всего, является мировым лидером не только по людским потерям в конфликтах, но и по другим их разрушительными последствиями: материальным и моральным.

Начало нового века поставило Россию перед альтернативной: либо власть, руководители организаций, каждый россиянин научатся предупреждать и конструктивно разрешать социальные и внутренние личностные конфликты, либо конфликты будут по-прежнему оказывать разрушительное влияние на жизнь страны, общества и каждого человека в отдельности. Наше неумение предвидеть назревающие социальные конфликты, нежелание заниматься их профилактикой только за последнюю четверть ушедшего века оплачено жизнями сотен тысяч людей, разрушенными судьбами десятков миллионов, едва уцелевших под развалинами пусть несовершенной, но всё же великой державы.

Профилактика конфликтов необходима:

1. Будет способствовать повышению качества учебного процесса. Интеллектуальные и нравственные силы станут тратиться не на борьбу с оппонентами, а на свою основную деятельность.

2. Конфликты оказывают заметное отрицательное влияние на психическое состояние и настроение конфликтующих. Стресс, возникающий в ходе конфликтов, может быть причиной десятков серьёзных заболеваний.

Чтобы управлять конфликтом, нужно:

1. Те, кто вмешивается в конфликт должны обладать общими знаниями о характере возникновения, развития и завершения конфликтов.

2. Знать подробную информацию о конкретном конфликте. Управлять можно тем, что хорошо знаешь. Вмешательство в конфликт осуществляется компетентными людьми.

3. Попытаться заставить оппонентов отказаться от своих намерений, не допуская противостояния.

4. Лучше все же создать условия для защиты своих интересов, путем сотрудничества, компромисса, без конфронтации не блокировать развитие противоречия, а стремится разрешить неконфликтным способом.

Профилактика конфликтов — это предупреждение.

Цель профилактики — это создание таких объективных условий, препятствующих возникновению и развитию предконфликтных ситуаций.

5. Упражнение «Создание статуи» (10 мин.)

Цель: развитие навыков межличностного общения.

Инструкция: Разбейтесь по тройкам. Двое из вас будут Скульпторами (папа и мама), а третий — «большим куском мрамора» (ребёнок). Он ложится на пол и закрывает глаза. Задача Скульпторов — сделать из него прекрасную Статую. Вы сами должны решить, как будет выглядеть эта Статуя, как она будет держать голову, в какой позе она будет стоять. Участник, из которого делают Статую, должен стараться сохранить положение, которое ему придают. Когда Скульпторы закончат свою работу, надо будет поставить Статую на ноги. При этом Статуя должна очень сильно напрячь свое тело, чтобы оно было твердым и крепким, как мрамор. Скульпторы аккуратно поднимают Статую верх и ставят ее на ноги.

Анализ упражнения:

- Что ты чувствовал, когда был Статуей?
- Аккуратно ли обращались с тобой Скульпторы? Доверял ли ты Скульпторам?
- Понравилась ли тебе форма, которую тебе придали? Что ты чувствовал, когда был Скульптором?
- Доставила ли тебе удовольствие работа с «мрамором»?
Легко ли тебе было работать с твоим напарником?

- Ты доволен Статуей, которая у вас получилась?

6. Упражнение «Пары»

Время проведения: 10 мин.

Участники встают в круг. Должно быть четное количество участников, поэтому тренер может вводить себя в круг для того, чтобы сделать участником игры. Тренер просит каждого поднять вверх любую руку с вытянутым пальцем.

После этого тренер делает паузу и предлагает всем обозреть группу, стоящую с вытянутыми вверх руками, и установить зрительный контакт с тем из участников, с которым было бы интересно оказаться в одной паре: «Покажите на того, с кем бы вы хотели поработать в новом упражнении». Пары, сделавшие взаимный выбор, выходят из круга. Далее инструкция повторяется. Снова взаимно выбравшие друг друга выходят из круга и т.д. Группа в результате разделяется на пары, образованные за счет взаимного невербального выбора.

2. Упражнение «Монстр» (10 мин.)

Цель: развитие умения устанавливать контакт с помощью взгляда.

Инструкция: каждый человек, стоящий во внутреннем кругу, обращается к своему партнеру со словами: «Я вижу в тебе...» и в течение 30 сек. говорит, а партнер только слушает. Затем те, кто стоят во внешнем кругу, обратятся к своим партнерам с такой же фразой. Когда они закончат говорить, то сделают шаг вправо, и произойдет смена пар.

После нескольких смен пар проводится аналогичное упражнение, начинающееся со слов «Мне нравится в тебе...».

Занятие 5-6

Цель: развитие навыков сотрудничества, правил поведения и общения в предконфликтной ситуации, работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.

1. Приветствие ведущего, актуализация важных для участников моментов прошлого занятия, определение задач сегодняшней встречи (10 мин.)

Ведущий: «Все мы признаем за собой разные недостатки. Но так ли уж они, если вдуматься, страшны? Представим себе, что в центре нашего круга стоит чучело – несимпатичное такое, вроде как ставят на огородах отпугивать птиц. Он обладает всеми теми качествами, которые мы считаем своими недостатками. Так, если кто-то признает за собой некоторую слабость, он говорит: «Чучело такое-то» - и называет этот недостаток. Затем каждый из нас скажет, чем, вообще-то, неплохи те качества, которые были названы, но не про те качества, которые назвал сам, а про те, которые назвали у нашего чучела другие». Ведущий записывает, что называют участники группы, сам называет одну или несколько «черт чучела». После того, как все участники высказались, ведущий называет, что записал, а остальные говорят, какие плюсы имеет то или иное качество.

3. Упражнение «Слепое слушание».

Цель: продемонстрировать участникам группы неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция: Одна или две пары выполняют упражнение, остальные наблюдают. Члены пары садятся за стол так, чтобы не видеть рук друг друга (за преградой или спиной к другу). Каждому члену пары дается по 7 спичек, одному из них ведущий составляет из 7 спичек фигуру. Задача этого члена пары объяснить другому, как лежат спички, чтобы тот смог выложить из своих спичек точно такую же фигуру. Запрещается смотреть на то, что делает партнер и задавать друг другу какие-либо вопросы. Затем преграда снимается, сравниваются результат и образец. Участники обсуждают трудности, которые они испытывали в ходе задания.

4. Упражнение. Тест «Умение слушать»

5. Упражнение - список качеств, важных для общения

Среди множества качеств, характеризующих человека во всех его проявлениях, есть такие, которые относят к качествам, крайне необходимым и важным для эффективного

общения людей.

Инструкция: "На первом этапе (5 минут) вы должны самостоятельно и индивидуально составить список качеств, важных для общения. Чем больше их вы включите в этот список, тем интереснее будет работать на втором этапе. При составлении списка постарайтесь представить себе общительного человека. Каким он должен быть? Чем он отличается от других людей? Одним словом, нарисовать ваш образ общительного человека. Вспомните литературных героев, своих знакомых и т.д. Может быть, это поможет составить перечень качеств, важных для приятного и продуктивного общения.

На втором этапе мы проведем дискуссию, основная цель которой – выработать общий список качеств, важных для общения. При этом любой может высказать свое мнение, разумеется, аргументируя его, приводя примеры, иллюстрирующие, как и когда эти качества помогали преодолеть то или иное препятствие, улучшить отношения с окружающими. Названные качества включаются в общий список большинством голосов, который оформляется на доске (табло) или большом листе бумаги.

На третьем этапе каждый участник записывает в свой листок только что составленный общий список качеств, важных для общения. Он может иметь следующий вид:

Список качеств, важных для общения:

- Умение слушать;
- Тактичность;
- Умение убеждать;
- Интуиция;
- Наблюдательность;
- Душевность;
- Энергичность;
- Открытость.

Затем каждый из участников по 10-балльной шкале оценивает наличие у себя, перечисленных качеств».

6. Упражнение «Щепки на реке» (7 мин.)

Цель: развитие сплоченности группы.

Инструкция: участники встают в две шеренги на расстоянии вытянутой руки друг от друга – они берега. Один участник – щепка. Он медленно «проплывает» между «берегами». «Берега» мягкими прикосновениями помогают «щепке». Говорят ей ласковые слова, называют по имени. «Щепка» сама выбирает, с какой скоростью ей двигаться. Упражнение можно проводить с открытыми или закрытыми глазами.

7. Упражнение «Открытка» (10 мин.)

Оборудование: плотная бумага формата А4, карандаши, фломастеры.

Инструкция: каждый участник складывает лист бумаги пополам, кладет на внешнюю сторону «открытки» свою ладонь, обводит ее карандашом и пишет внутри «рук» свое имя. Открытки одновременно передаются соседу слева, который должен написать что-нибудь внутри. Открытки передаются до тех пор, пока каждый не напишет по предложению остальным.

Приложения.

Приложение А

Тест Томаса - типы поведения в конфликте

Одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации является опросник Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) «Определение способов регулирования конфликтов». К. Томас исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, одно измерение которой - поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; второе - поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов.

Текст опросника

Инструкция: Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно одному из вариантов (А или В) для каждого утверждения. Отвечать надо как можно быстрее.

1.
 - A. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
 - B. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2.
 - A. Я стараюсь найти компромиссное решение.
 - B. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.
3.
 - A. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
 - B. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
4.
 - A. Я стараюсь найти компромиссное решение.
 - B. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5.
 - A. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
 - B. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6.
 - A. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.
 - B. Я стараюсь добиться своего.
7.
 - A. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.
 - B. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8.
 - A. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
 - B. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы.
9.
 - A. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
 - B. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.
10.
 - A. Я твердо стремлюсь достичь своего.
 - B. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11.
 - A. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы.
 - B. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
12.
 - A. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
 - B. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне.
13.
 - A. Я предлагаю среднюю позицию.
 - B. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14.
 - A. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
 - B. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15.
 - A. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
 - B. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.

16. A. Я стараюсь не задеть чувств другого.
B. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. A. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
B. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. A. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.
B. Я даю возможность другому в чем-то оставаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. A. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.
B. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. A. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
B. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.
21. A. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
B. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению.
22. A. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
B. Я отстаиваю свои желания.
23. A. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
B. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. A. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
B. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. A. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
B. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. A. Я предлагаю среднюю позицию.
B. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. A. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
B. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. A. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
B. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. A. Я предлагаю среднюю позицию.
B. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. A. Я стараюсь не задеть чувств другого.
B. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

Бланк опросника

1 А

Б

2 А
Б
3 А
Б
4 А
Б

И т.д.

Ключ к опроснику

1. Соперничество: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.
2. Сотрудничество: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.
3. Компромисс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24В, 26А, 29А.
4. Избегание: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.
5. Приспособление: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25В, 27В, 30А.

Обработка результатов

В ключе каждый ответ А или В дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. Если ответ совпадает с указанным в ключе, ему присваивается значение 1, если не совпадает, то присваивается значение 0. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Для обработки результатов удобно использовать маску.

Приложение Б

Тест «Умение слушать»

На каждый из вопросов следует дать ответы, которые оцениваются: «почти всегда» — 2 балла; «в большинстве случаев» — 4 балла; «иногда» — 6 баллов; «редко» — 8 баллов; «почти никогда» — 10 баллов.

1. Стаетесь ли вы «свернуть» беседу в тех случаях, когда ее тема (а то и собеседник) неинтересны вам?
2. Раздражают ли вас манеры вашего собеседника?
3. Может ли неудачное выражение собеседника спровоцировать вас на резкость или грубость?
4. Избегаете ли вы вступать в беседу с неизвестным или малознакомым вам человеком?
5. Имеете ли вы привычку перебивать собеседника?
6. Делаете ли вид, что внимательно слушаете, а сами думаете совсем о другом?
7. Меняется ли ваш тон, голос, выражение лица в зависимости от того, кто ваш собеседник?
8. Меняете ли тему разговора, если собеседник коснулся неприятной для вас темы?
9. Поправляете ли собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесенные слова, названия, вульгаризмы?
10. Бывает ли у вас снисходительный менторский тон, с оттенком пренебрежения и иронии по отношению к собеседнику?

Излишне напоминать, что точный ответ вы получите при желании ответить с максимальной искренностью на все вопросы.

Если в итоге вы набрали сумму более 62 баллов, то вы слушатель «выше среднего уровня». Иными словами — чем больше у вас баллов, тем в большей степени у вас развито умение слушать.

Список литературы

- Анцупов А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. - М., «Владос»
- Хухлаева О.В. Лесенка радости. Коррекция негативных личностных отклонений в дошкольном и младшем школьном возрасте. Методическое пособие для психологов

- детского сада и начальной школы. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – 80 с.
- Гиппенрейтер Ю.Б. Общаться с ребенком. Как? – М.: МАСС-МЕДИА, 1995. – 240 с.
 - Марковская И.М. Тренинг взаимодействия родителей с детьми. – СПб.: ООО Издательство «Речь», 2000. – 150 с.
 - Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практическое пособие: Пер. с нем.: В 4-х томах. – М.: Генезис, 1998.