

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 11 СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»

**ПРОГРАММА  
СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
ТРЕНИНГА**

**«КОНФЛИКТЫ И МЕТОДЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ  
В УСЛОВИЯХ КОМАНДНОЙ ФОРМЫ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Волгоград, 2017

### **Концептуальное введение.**

Слово «конфликт» в переводе с латинского означает «столкновение». Английский словарь синонимов дает такие понятия для термина «конфликт»: борьба, столкновение, несогласие, враждебность, оппозиция и др.

На основе анализа большого числа отечественных и зарубежных работ Н.В.Гришина предлагает определять социально-психологический конфликт как возникающее и протекающее в сфере общения столкновение, вызванное противоречивыми целями, способами поведения, установками людей, в условиях их стремления к достижению каких-либо целей. Определяющим в происхождении конфликтов выступает соответствующее сочетание объективных и субъективных факторов.

**Конфликт** – это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого. Причиной конфликта может стать различие в целях, недостаточная информированность сторон о событии, некомпетентность одной из сторон, низкая культура поведения и др.

### **Основные структурные элементы конфликта:**

**Стороны конфликта** – люди или группы людей, находящиеся в конфликтных отношениях или же явно или неявно поддерживающие конфликтующих.

**Предмет конфликта** – то, из-за чего он возникает.

**Образ конфликтной ситуации** – отражение предмета конфликта в сознании втянутых в него людей – может существенно различаться у разных сторон конфликта.

**Мотивы конфликта** – внутренние или внешние силы, подталкивающие к нему людей.

**Позиции конфликтующих сторон** – то что люди заявляют друг другу, какие требования предъявляют.

К сожалению общепринятой теории конфликтов, которая бы однозначно разъясняла природу их возникновения и влияния их на развитие общества не существует, как впрочем не существует и единой классификации, тем не менее большинство авторов (Гришина Г.В. 2002; Почебут Л.Г., Чикер В.А. и ряд иностранных авторов) выделяют следующие типы конфликтов: личностные, межличностные, межгрупповые, внутригрупповые конфликты.

Неизвестный автор выделяет следующие основные типы конфликтов, нарушающих успешное осуществление соответствующей связи:

1) конфликты, представляющие собой реакцию на препятствия достижению основных целей трудовой деятельности (например, трудности выполнения данного делового задания, неправильное решение какой-либо производственной проблемы и т.д.);

2) конфликты, возникающие как реакция на препятствия достижению личных целей работников в рамках их совместной трудовой деятельности (например, конфликт из-за распределения деловых заданий, считающихся "выгодными" или "невыгодными", недовольство предложенным графиком отпусков и т.д.);

3) конфликты, вытекающие из восприятия поведения членов коллектива как несоответствующего принятым социальным нормам совместной трудовой деятельности (например, конфликт вследствие нарушения трудовой дисциплины кем-либо из членов передовой бригады с общим высоким уровнем отношения к труду);

4) сугубо личные конфликты между работникам, обусловленные несовместимостью индивидуальных психологических характеристик – резкими различиями потребностей, интересов, ценностных ориентаций, уровня культуры в целом.

**Цель тренинга:** предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

**Задачи курса:**

- развитие способности адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации;
- помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию;
- помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);
- сплочение конкретного коллектива (в случае если все участники представляют коллектив), развитие умений и навыков командного взаимодействия.

**Предварительная работа.** Предварительно с педагогами проводится опрос по данной тематике. С добровольными участниками тренинга проводится предварительная работа – знакомство с теоретическими знаниями о конфликтологии. (Приложение 1)

**Категория участников:** педагоги дошкольного образовательного учреждения.

**Состав группы:**

- Оптимальная численность 10-15 человек;
- Группы должны комплектоваться на добровольной основе.

**Тренинг рассчитан на 10 занятий по 1-1,5 часа.**

## СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ

### Занятие № 1

#### **1. Приветствие, знакомство с целью и задачами занятия.**

##### **Знакомство и принятие правил тренинга:**

##### **1) "Здесь и теперь"**

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

##### **2) Искренность и открытость**

Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания, но и механизмы межличностного взаимодействия в группе.

##### **3) Принцип Я**

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: "мы считаем...", "у нас мнение другое..." и т. п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное "мы". Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: "я чувствую...", "мне кажется...". Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть. Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько непохожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

##### **4) Активность**