

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ: КОНФЛІКТИ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ



Зростання напруженості у сучасному суспільстві обумовлює збільшення різноманітних конфліктів та необхідність їх всебічного вивчення з метою нівелювання негативних наслідків та як найповнішого використання закладених у них позитивних можливостей для розвитку особистості. Знання чинників, які обумовлюють виникнення міжособистісних конфліктів, дозволяє розробити комплекс методів, спрямованих на їх профілактику та формування навичок успішного вирішення. Така робота дозволяє не лише допомогти особистості одержати знання про ефективні способи розв'язання конфліктів, але і надає їй інформацію про основні психологічні особливості, які зумовлюють виникнення міжособистісних конфліктів, про можливості саморегуляції у складних життєвих ситуаціях, здійснює цілеспрямований вплив на особистість з метою гармонізації її психічного та соціального життя.

Незважаючи на те, що ще у підлітковому періоді формуються основні комунікативні уміння, в юнацькому віці перед особистістю постають нові завдання, які й обумовлюють необхідність удосконалення вже сформованих умінь. Нова соціальна ситуація розвитку особистості у юнацькому віці обумовлює зміни у індивідуальних особливостях особистості, внаслідок чого відбувається загострення міжособистісних стосунків. І хоча школа та інші

навчальні заклади намагаються дати юнакам та дівчатам знання, необхідні для подальшого життя та здобуття професії, юнаки часто залишаються наодинці з проблемами, які виникають у них при взаємодії з батьками, викладачами та однолітками.

Що таке конфлікт?

Поняття конфлікту сьогодні не належить одній певній галузі знань. Це соціальний феномен, який проникає в усі сфери людського соціуму, тому його й почали вивчати фахівці різних галузей науки. Проте більшість дослідників зосереджували свою увагу на загальних рисах цього явища, тоді як нашим завданням є з'ясування поняття одного з різновидів конфлікту, а саме – міжособистісного, а також розкриття його специфіки в контексті психологічної науки.

Конфлікт, що тлумачиться як «зіткнення протилежних інтересів, поглядів; серйозна розбіжність, гостра суперечка», є звичним явищем для процесу, учасники якого взаємодіють для досягнення єдиного результату, оскільки шляхи, що ведуть до нього, кожним уявляються по різному. Це те, що деякі дослідники називають «не підтвердження рольових очікувань, які висувають один одному партнери спілкування». Сучасна конфліктологія визначає конфлікт як «спеціально організовану взаємодію, яка дозволяє утримувати єдність дій, що зіштовхнулися, за рахунок процесу пошуку або створення ресурсів і засобів розв'язання суперечності». Під конфліктом розуміють також «найбільш гострий спосіб усунення суперечностей, що виникають у процесі взаємодії, який полягає в протидії суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями».

Огляд зарубіжної психологічної літератури показує, що практично кожній психологічній теорії притаманне власне трактування конфлікту. Перші спроби створити теоретичні підходи до проблеми конфлікту були здійснені у другій половині XIX століття. Однак відносно цілісні концепції конфліктів з'явилися у зарубіжній психології на рубежі XIX – XX століть. Аналіз підходів до дослідження проблеми конфлікту в даний період свідчить, що вони

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

формувався в руслі традиційних напрямів психології, відображаючи теоретичні конструкції, властиві даній течії. Ці підходи стали основою, на яку спираються західні психологи при вивченні конфліктів в останні 40-45 років. Отже, в психологічній науці існує значна кількість теорій, які обґрунтовують конфліктну поведінку суто з психологічних позицій. Вчені, що були засновниками таких концепцій, не відкидали роль соціального середовища, в якому відбуваються всі процеси міжособистісної взаємодії. Однак, на їх думку, соціальні фактори є не основними, вони підлягають контролю і детермінації з боку психології особистості. Їх позицію можна звести до наступного положення: якщо конфлікти виникають під дією соціальних чинників, отже, їх можна певним чином контролювати, змінювати або попереджувати. На відміну від соціальних факторів, психологічні стримати неможливо, вони існують разом з людиною, залежать від її особистісної сфери, свідомості і навіть підсвідомості.

Хоча всі розглянуті теоретичні підходи не виділяють міжособистісний конфлікт окремо, зазначимо, що в більшій мірі вони стосуються саме зіткнення особистостей.

Якщо звернутися до загальної теорії конфліктів, та всі міжособистісні конфлікти мають спільні риси, і водночас кожен конфлікт має свої особливості (табл.1).

При системному вивченні конфліктів в них виділяють структуру та елементи. Елементами в міжособистісному конфлікті є суб'єкти конфлікту, їхні особистісні характеристики, цілі та мотиви, прихильники, причина конфлікту. Структура конфлікту – це взаємозв'язки його елементів. Конфлікт завжди знаходиться в розвитку, тому його елементи і структура постійно змінюються. У конфліктній ситуації виявляються суб'єкти та об'єкт конфлікту. До суб'єктів міжособистісного конфлікту відносять тих учасників, які відстоюють свої власні інтереси, прагнуть до досягнення своєї мети. Вони завжди виступають від власної особи. Об'єктом міжособистісного конфлікту вважають те, на що претендують його учасники. Це та мета, до досягнення якої прагне кожен з

протиборчих суб'єктів. Предметом конфлікту в такій ситуації служать протиріччя, в яких проявляються протилежні інтереси.

Таблиця 1

Спільні та відмінні ознаки міжособистісних конфліктів

Міжособистісні конфлікти	
Спільні риси	Відмінності
<p>Наявність, як мінімум, двох сторін.</p> <p>Наявність зони незгоди між сторонами, яку не завжди можна легко розпізнати і межі якої є рухливими (можуть звужуватися та розширюватися).</p> <p>Мотиви кожної із сторін визначають процес, який називають формуванням цілі.</p> <p>Дії, які конфліктні сторони спрямовують одна проти одної (створення прямих чи опосередкованих перешкод, завдання шкоди майну чи репутації іншого, погрози, насильство, приниження);</p> <p>Однакові стадії розвитку конфлікту:</p> <ul style="list-style-type: none">- передконфлікт;- інцидент;- ескалація;- кульмінація;- завершення конфлікту;- постконфліктна ситуація; <p>6. Приблизно однакові способи вирішення конфліктів.</p>	<p>У кожному міжособистісному конфлікті можна виділити дві тісно пов'язані між собою сторони:</p> <p>1) змістова: наявність предмета суперечки, справи або питання, яке викликало незгоду;</p> <p>2) психологічна: пов'язана з особистісними особливостями учасників конфлікту, з їхніми емоційними реакціями на причини конфліктів, на дії іншої сторони, на хід конфлікту, один на одного.</p>

Будь-який міжособистісний конфлікт врешті-решт має своє вирішення. Форми їх вирішення залежать від стилю поведінки суб'єктів у процесі розвитку конфлікту. Цю частину конфлікту називають емоційною стороною і вважають її найбільш важливою. Дослідники виділяють наступні стилі поведінки в міжособистісному конфлікті: протиборство (конкуренція), ухилення, пристосування, компроміс, співробітництво.

Юнацький вік як вік підвищеної конфліктності у поведінці

Студентство в якості окремої вікової та соціально-психологічної категорії виділено в науці у 1960-х роках ленінградською психологічною школою під керівництвом Б.Г. Ананьєва при дослідженні фізіологічних функцій дорослих людей. Студентський вік, на його думку, є важливим періодом для розвитку основних соціогенних потенцій людини.

Аналіз літератури дозволяє виділити як загальні, так і відмінні риси студентства. Передусім, студентів об'єднує загальний вид діяльності – навчання, спрямоване на отримання спеціальної освіти, наявні в них єдині цілі та мотиви, вік студентів приблизно однаковий, вони мають приблизно однаковий освітній рівень, період існування студентства обмежений у часі (в середньому 5-6 років). Відмінними рисами даної категорії є: характер праці, що полягає у систематичному засвоєнні та оволодінні новими знаннями, діями та способами навчальної діяльності, а також у самостійному здобуванні знань; належність до великої соціальної групи – молоді – в якості її передової та численної частини. Студентський вік (17-23 роки) охоплює і пізній дитячий, юнацький період, і частину дорослого етапу в розвитку і становленні людини.

Студент (в перекладі з латинської – той, хто навчається, старанно працює, оволодіває знаннями) як особистість, що перебуває на конкретній стадії розвитку, може характеризуватися такими вимірами: психологічним (характер, темперамент, воля, здібності); біологічним (фізичні дані, тип вищої нервової діяльності, безумовні рефлекси, інстинкти) – це чинники детерміновані спадковістю і вродженими задатками; соціальним (місце в соціумі, національність).

Студентський вік характеризується найбільш сприятливими умовами для психологічного, біологічного і соціального розвитку. В цей період найвища швидкість пам'яті, реакції, пластичність у формуванні навичок. В особистості на цьому етапі домінують становлення характеру та інтелекту. Активно розвиваються морально-ціннісні й естетичні почуття.

Швидко освоюються соціальні ролі дорослого: громадянські, професійні, економічні, сімейні. Формуються і закріплюються схильності, інтереси. Визначаються життєві цілі й прагнення. Досягається високий рівень розвитку фізичних та інтелектуальних сил, активно зростають творчі можливості, збагачується емоційно-чуттєвий зміст, розквітає зовнішня привабливість. Все це часто спричинює дещо ейфорійні, ілюзорні уявлення про невичерпність і безмежність такого стану й приводить до нераціонального, безцільного, безплідного розтрачання фізичних і духовних сил. Дослідники вважають, що «різноманітні ознаки юнацтва як особливої соціально-психологічної, демографічної групи, якій властиві специфічні цінності, мова і норми поведінки, стиль, дозвілля, рішучість в реалізації задумів, є свідченням властивої тільки йому соціальної, психологічної ситуації розвитку».

Утверджуючись у світогляді, самоусвідомлюючись і самовизначаючись, прагнучі індивідуальної неповторності, юнаки і дівчата виявляють значно вищий, ніж у підлітковому віці, рівень навчальної діяльності, комунікативності, починають узгоджувати у своєму баченні майбутнього близьку і віддалену перспективи, нерідко переживаючи при цьому кризу ідентичності, «особливий момент розвитку, коли однаково динамічно наростає вразливість і розвивається потенціал особистості», що стає основою конфліктності.

Кризовим моментом студентського віку, на думку К. Юнга, є зіткнення юнака з вимогами реального життя, які не завжди відповідають його власним уявленням. Якщо у нього є ілюзії, що контрастують з дійсністю, то відразу наступають і проблеми. Дещо інші акценти у розгляді кризових точок розвитку молоді людини робить Б. Лівехуд. Оскільки студент вже не тільки включає у свою свідомість доросле життя, але реально у ньому бере участь, для нього

особливо гостро постають питання вибору свого унікального шляху. «Хто я? Чого я хочу? Що я можу?» – ось найважливіші питання, які розв'язуються у цьому віці.

Провідна роль у світогляді студентів належить ідеалам, які нерідко набувають спонукальної сили, стають мотивами їхньої діяльності. У юнака змістова наповненість ідеалів зовсім інша, ніж у підлітка. Якщо ідеалом підлітка є конкретна людина, яка викликала у нього яскраві враження, то у юності людина починає свідомо формувати власні ідеали. У молодій людині він спирається на загальні принципи, які можуть бути реалізовані в різних ситуаціях і утворюють чітко усвідомлювану моральну позицію. Перехід до узагальненого ідеалу є важливим етапом у розвитку особистості. Але при цьому нерідко виникає явище, так званого юнацького максималізму, коли ідеали, що існують у її свідомості, переносяться на реальне життя. Молода людина вимагає від оточуючих дотримання тих стандартів, що існують в уяві, а їх відсутність або невідповідність ставиться у вину, стає причиною непорозумінь, образ, а значить і конфліктів.

Однією зі значущих сфер активності особистості на етапі юності є міжособистісне спілкування. У цьому віці змінюється його зміст і загальна спрямованість, воно стає вибірковою, інтимною, виконує функцію головного, соціального полігону самоствердження і самовираження юнаків і дівчат. Процесу спілкуванню юнаків з ровесниками властиві такі тенденції:

а) розширення сфери спілкування. Виявляється воно у збільшенні часу, який студенти витрачають на спілкування (три-чотири години в будні, сім-дев'ять годин у вихідні), в суттєвому розширенні його соціального простору (серед найближчих друзів – колишні однокласники, нині студенти різних коледжів та вищих навчальних закладів), географії, в очікуванні спілкування (в активному пошуку його, постійній готовності до комунікативних контактів);

б) індивідуалізація (вибірковість) спілкування. Свідченням індивідуалізації стосунків є чітке відмежування їх суті від оточення, високі вибірковість у дружбі та рівень вимог до спілкування в парі.

У розширенні сфери спілкування реалізується потреба переживати нові враження, набувати новий досвід, відчувати себе у новій ролі, а також потреба у його вибірковості, самовиявленні та розумінні з боку інших. Задоволення цих проблем пов'язане з глибокими особистісними переживаннями студентів. Мотивами неформального спілкування у парі і в групі є пошук найсприятливіших психологічних умов для комунікативної взаємодії, очікування співчуття і співпереживання, потреба у щирості та єдності у поглядах, самовираженні. Однак юнацька комунікативність часто буває егоцентричною, оскільки потреба у самовияві, розкритті своїх переживань домінує над інтересом до почуттів і переживань іншого, що зумовлює взаємну напруженість у стосунках, незадоволеність ними. Все це стає причиною міжособистісних конфліктів в студентському середовищі.

Основною умовою спілкування з викладачами є довіра. Молоді люди щиріші у спілкуванні з ровесниками, оскільки переконані, що ті розуміють їх краще, ніж дорослі. Дослідження свідчать, що спілкування з однолітками є довірливим у 88% юнаків, з батьками – лише у 29% (переважно з матерями), нерегламентоване спілкування з викладачами – у 4%. Відсутність довіри у вирішенні проблем особистісного та професійного самовизначення є однією з причин тривоги, яку юнаки відчують у спілкуванні з батьками і тими дорослими, від яких вони залежать, що також призводить до конфліктів. Найпоширеніша причина конфліктів між студентами і викладачами – неадекватність оцінки знань студентів.

Використовуючи типологію студентів, розроблену В.Т. Лісовським, можна визначити основні можливі типи конфліктної поведінки (прояви конфліктності особистості) в студентському середовищі (табл. 2).

Таблиця 2

Типи студентів та можливі прояви їх конфліктності

Тип студента	Характеристика	Конфліктні риси
--------------	----------------	-----------------

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

<p>"Гармонійний"</p>	<p>Спеціальність обрав свідомо. Відмінно навчається. Займається науковою роботою. Громадський активіст. Глибоко і серйозно цікавиться літературою і мистецтвом, розвинений, культурний, комунікабельний, займається спортом. Чесний, порядний, нетерпимий до недоліків. Добрий і надійний товариш. Користується авторитетом у колективі</p>	<p>Нетерпимість до слабкостей інших, конкуренція в навчанні та громадській роботі, заздрість з боку інших студентів</p>
<p>"Розчарований"</p>	<p>Як правило, здібний, але обрана спеціальність виявилася для нього малопривабливою. Проте впевнений, що навчання треба завершити. Старається навчатися добре, хоча задоволення від навчання не отримує. Прагне ствердити себе в хобі, мистецтві, спорті</p>	<p>Роздратованість та агресивність, внутрішньоособистісний конфлікт, занижена самооцінка</p>
<p>"Лідер"</p>	<p>Навчається, як правило, слабо, за принципом "найменшої затрати сил". Але повністю задоволений собою. Про своє професійне покликання всерйоз не задумується. У науково-дослідній і громадській роботі участі не бере. У студентській групі до нього ставляться як до "баласту". Інколи намагається злукавити, скористатися шпаргалкою, пристосуватися. Коло інтересів в основному в сфері дозвілля</p>	<p>Пихатість, самовпевненість, упертість, нечесна гра</p>

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

<p>"Творчий"</p>	<p>Йому властивий творчий підхід до будь-якої справи — навчання, громадської роботи, дозвілля. Заняття, де необхідні посидючість, акуратність, виконавська дисципліна, його не захоплюють. Тому навчається, як правило, нерівно, за принципом "мені це цікаво" чи "мені це нецікаво". Займаючись науково-дослідною роботою, шукає власне оригінальне розв'язання проблем, не рахуючись із думкою визнаних авторитетів</p>	<p>Самовпевненість, байдужість до суспільної думки, недисциплінованість</p>
<p>"Богемний"</p>	<p>Як правило, успішно навчається на так званих престижних факультетах, з висока ставиться до студентів, які оволодівають масовими професіями. Прагне до лідерства серед собі подібних, до інших студентів ставиться зневажливо. "Про все" трохи чув, хоча знання його вибіркові. У сфері мистецтва цікавиться головним чином "модними" течіями. Завжди має "свою думку", відмінну від думки маси.</p>	<p>Зверхнє ставлення до інших, задрість з боку інших студентів, прагнення до влади, до визнання, байдужість до думки більшості</p>

Для викладача вищої школи важливо добре знати психологічні особливості навчання і виховання студента, особливості розвитку і типологію його особистості. Типи студентської молоді можна також аналізувати за різними чинниками: у зв'язку з обраною професією, залежно від форми навчання – контрактної чи бюджетної, за ставленням до навчання тощо.

Отже, в середовищі студентів постійно йде процес самоствердження в групі. В цей час на мотивацію їх поведінки великий вплив роблять темперамент, риси характеру і рівень вихованості. Дослідники указують, що студентів характеризує загострене почуття власної гідності, максималізм, категоричність і однозначність етичних критеріїв, оцінки фактів, подій, своєї поведінки. Властиві цьому періоду раціоналізм і небажання приймати всі на віру створюють недовіру до старших, у тому числі і до викладачів вузів. До старших курсів міжособистісні взаємодії студентів набувають більш усвідомленого характеру, відбувається формування мікрогруп за принципом міжособистісної сумісності, в яких міжособистісні конфлікти стають рідкісним явищем. Конфлікти вирішуються самими студентами, але можуть закінчуватися розривом відносин.

Причини міжособистісних конфліктів

Розглядаючи міжособистісні конфлікти, слід визнати, що вони відбуваються в процесі спілкування. Причини таких міжособистісних зіткнень є достатньо багатоманітними. Дослідники розділяють їх на дві великих групи: 1) соціально-психологічні; 2) особистісні, тобто власне психологічні.

До перших відносяться: втрати і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована ролева взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності і особистості іншої людини, напружені відносини, прагнення до влади, психологічна несумісність. До других слід віднести причини, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями учасників конфлікту: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, холеричний тип темпераменту, надмірна враженість окремих рис характеру, психологічну несумісність людей, між якими виник конфлікт. О. Крегер і Дж. Тьюсон вважають, що різні уподобання характерів людей лежать в основі їх взаємодії і

без їх урахування неможливо вирішити жодного конфлікту: «Ми вважаємо, що будь-яка модель вирішення конфліктів, що не враховує міжособистісні розходження, приречена на поразку».

Деякі психологи пропонують іншу класифікацію причин конфліктів. Вони розрізняють об'єктивні і суб'єктивні фактори міжособистісних конфліктів. Як і в першому випадку, тут говориться про несумісні, або протилежні (такі, що взаємно-виключають один одного) інтереси, потреби, цілі, цінності, установки, сприйняття, оцінки, думки, способи поведінки.

Об'єктивні чинники створюють потенційну можливість для виникнення конфлікту. Наприклад, вакантна посада старости студентської групи може стати причиною конфлікту між двома студентами, якщо обидва претендують на цю посаду. Умовно об'єктивними також можна вважати суспільні (безособистісні) відносини, що склалися на момент початку конфлікту, між потенційними учасниками конфлікту, наприклад, їх статусно-рольові позиції.

Суб'єктивні чинники в міжособистісному конфлікті складаються на основі індивідуальних (соціально-психологічних, фізіологічних, світоглядних і ін.) особливостей осіб. Ці чинники найбільшою мірою визначають динаміку розвитку і вирішення міжособистісного конфлікту і його результату.

В залежності від причин ми будемо описувати міжособистісні конфлікти відповідно до мотиваційної, когнітивної та діяльнісної сфер особистості.

Мотиваційні конфлікти – це конфлікти інтересів, тобто ситуації, що зачіпають цілі, плани, прагнення, мотиви учасників, які виявляються несумісними або суперечать один одному.

Когнітивні конфлікти – це ціннісні конфлікти, тобто ситуації, в яких розбіжності між учасниками пов'язані з суперечливими або несумісними уявленнями, які мають особливе значення. Система цінностей відображає те, що є для людини найбільш значимим, сенсороутворювальним в різних сферах її життя. У систему основних цінностей входять світоглядні, релігійні, моральні й інші значущі уявлення. Відмінності в цінностях не обов'язково ведуть до

конфліктів. Але якщо ці відмінності впливають на взаємодії або люди починають зазіхати на цінності один одного, то це веде до зіткнень.

Рольові конфлікти – це конфлікти, пов'язані з діяльнісною сферою. Вони виникають через порушення норм і правил, які є невід'ємною частиною будь-якої взаємодії, її регуляторами, без яких вона виявляється неможливим. Норми можуть бути самі по собі зрозумілими (норми етикету) або бути результатом особливих домовленостей (правила внутрішнього розпорядку). Причини порушень можуть бути різного характеру. Мимовільні порушення пов'язані з необізнаністю, свідомі – з бажанням перегляду правил.

При аналізі міжособистісного конфлікту корисно виділити причинні фактори, які дозволять більш повно визначити зону розбіжностей і намітити шляхи вирішення. Існує п'ять груп таких факторів (рис. 1).



Рис. 1 Чинники міжособистісних конфліктів

Міжособистісні конфлікти виникають як між людьми, що вперше зустрілися, так і між тими, хто постійно спілкується. І в тому, і в іншому випадку важливу роль у взаємостосунках виконує особисте сприйняття партнера або опонента. Адекватному сприйняттю людини іншою людиною нерідко заважають стереотипи, що вже склалися. Наприклад, у людини *ІНТЕРНЕТ-МЕТОДРАДА як інструмент відкритого ефективного співробітництва з проблем методики викладання у ВНЗ I-II рівнів акредитації*. Травень 2015

склалося упереджене уявлення про іншу людину. У відповідь на це, у свою чергу, в неї теж може сформуватися негативний образ. У спілкуванні цих осіб взаємодіятимуть не реальні люди, а стереотипи – спрощені образи певних соціальних типів. Стереотипи складаються в умовах дефіциту інформації. Перешкодою на шляху до знаходження згоди між індивідами може стати негативна установка, що формується під впливом чуток, чужих думок.

У конфліктних ситуаціях стереотипи і негативні установки заглиблюють розкол між опонентами і ускладнюють врегулювання і вирішення міжособистісного конфлікту. Нерідко причиною такого конфлікту стає непорозуміння (неправильне розуміння однієї людини іншою). Це відбувається через різні уявлення про предмет, факт, явище і т.д. Уявлення у людей бувають різні, деколи діаметрально протилежні, і цей факт треба приймати як цілком природне явище.

Взаємодіючи з людьми, людина захищає, передусім, свої особисті інтереси, і це цілком нормально. Конфлікти, що при цьому виникають, є реакцією на перешкоду до досягнення мети. І від того наскільки значущим для конкретного індивіда представляється предмет конфлікту, багато в чому залежатиме і його конфліктна установка – схильність і готовність діяти в передбачуваному конфлікті певному режимі. Він включає цілі, очікування і емоційну орієнтацію сторін.

У міжособистісній взаємодії важливу роль виконують індивідуальні якості опонентів, їх особиста самооцінка, саморефлексія, індивідуальний поріг толерантності, агресивність (пасивність), тип поведінки і ін. Існують поняття міжособистісної сумісності і міжособистісної несумісності. Сумісність припускає взаємне прийняття партнерів по спілкуванню і спільній діяльності. Несумісність – взаємне неприйняття (антипатія) партнерів, засноване на неспівпаданні соціальних установок, інтересів, характерів, темпераментів і ін. Міжособистісна несумісність може стати причиною емоційного конфлікту, який є найскладнішою і важко дозволяється формою міжособистісного протиборства.

У розвитку міжособистісного конфлікту необхідно враховувати також вплив соціально-психологічного середовища. Індивіди стикаються в міжособистісних конфліктах, захищаючи не тільки свої особисті інтереси. Вони можуть також представляти інтереси окремих груп, інститутів, організацій, трудових колективів і суспільство в цілому. У таких конфліктах напруження боротьби і можливості знаходження компромісів багато в чому визначаються конфліктними установками тих соціальних груп, представниками яких є опоненти.

Всі міжособистісні конфлікти, що виникають через зіткнення цілей і інтересів, можна умовно розділити на три основні види.

Перший – припускає принципове зіткнення, в якому реалізація цілей і інтересів одного опонента може бути досягнута тільки за рахунок утиску інтересів іншого.

Другий – зачіпає лише форму відносин між людьми, але при цьому не утискає їх духовних, моральних і матеріальних потреб і інтересів.

Третій – представляє уявні суперечності, які можуть бути спровоковані або помилковою (спотвореною) інформацією, або невірною інтерпретацією подій і фактів.

Специфічними особливостями міжособистісних конфліктів є наступні:

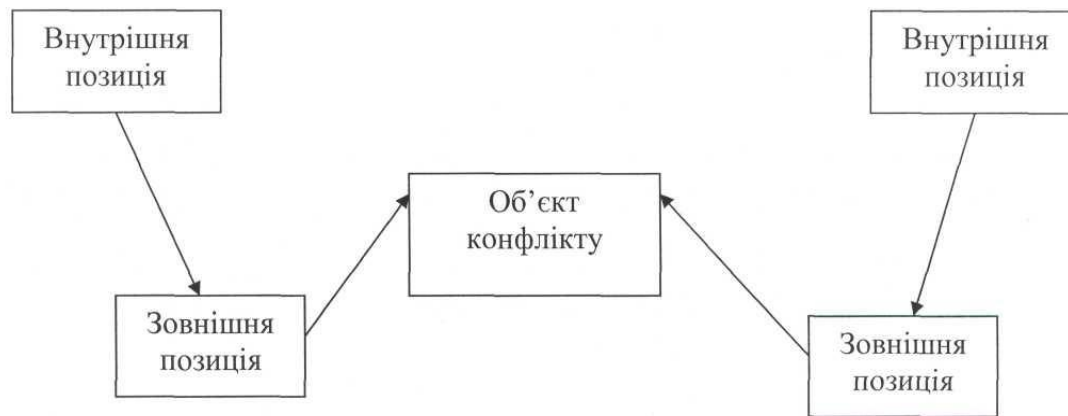
1. Протиборство людей здійснюється за принципом "тут і зараз", безпосередньо, обличчям до обличчя, на основі особистісних мотивів;
2. У міжособистісних конфліктах виявляється весь спектр відомих причин: загальних і особистісних, об'єктивних і суб'єктивних і т.д.;
3. У таких конфліктах суб'єкти взаємодії перевіряють свій характер, волю, здібності, інтелект і інші індивідуально психічні особливості;
4. Конфлікти відрізняються високою емоційністю і охопленням практично всіх сторін відносин між конфліктуючими суб'єктами;
5. Зачіпаються інтереси не тільки конфліктуючих, але і тих, хто безпосередньо пов'язаний з цими суб'єктами міжособистісними відносинами.

Єдина природа конфліктів різного рівня припускає наявність загальних атрибутивних ознак явища, що дають можливість дати його якісну специфіку. Аналіз наявних визначень, описів при всій відмінності підходів дозволяє виділити як інваріантні наступні ознаки конфлікту:

1. Наявність суперечності (часто указується на несумісність) в цілях, інтересах, мотивах тощо.
2. Репрезентація даної суперечності в свідомості або усвідомлення наявності суперечності, несумісність цілей, інтересів.
3. Активність (у вигляді відповідних дій, "боротьби"), направлена на подолання цієї суперечності. Наприклад, суперечності пошуку, коли стикається новаторство з консерватизмом; суперечності групових інтересів, коли відстоюються тільки групові інтереси при ігноруванні загальних інтересів.
4. Суперечності, пов'язані з особистими, егоїстичними спонуками, коли користь, кар'єризм пригнічують всі інші мотиви; суперечності очікувань, що не відбудуться; суперечності політичні (антисоціальні вчинки).

Суперечності приводять до конфліктів тільки тоді, коли вони зачіпають соціальний статус особи, матеріальні або духовні цінності людей, їх престиж, моральну, етичну гідність особистості. Такі суперечності не тільки викликають негативну оцінку, але і супроводжуються різними емоційними афектами, такими як образа, гнів, презирство, обурення, страх. Емоції нерідко штовхають людину на боротьбу, і в цьому випадку замість суперечності виникає протиборство.

Структура конфліктної ситуації складається з внутрішньої та зовнішньої позиції учасників, їх взаємодії та об'єкта конфлікту



У внутрішній позиції учасників можна виділити мету, інтереси і мотиви конфлікту. Все це впливає на перебіг конфліктної ситуації, але перебуває ніби за "кадром" і часто не аналізується, не проговорюється в ході конфліктної взаємодії. Зовнішня позиція проявляється у висловлюваннях, відображається в думках, поглядах, побажаннях.

Розрізнити внутрішню і зовнішню позицію учасників конфлікту потрібно для того, щоб побачити за зовнішнім і ситуативним внутрішнє, суттєве. Наприклад, за зовнішньою агресивністю, упертістю, понурістю члена колективу криється прагнення до самоствердження, поваги, справедливості.

У більшості випадків конфлікти виникають тому, що одні люди зосереджують свою увагу на меті, яку буде досягнуто, другі - на жертвах, на які вони підуть. Це подібне до суперечки про склянку, яка порожня на половину чи наполовину повна.

Важливою є проблема достовірності, ущемлення бажань, інтересів чи потреб людини. У таких випадках поведінка впливає на ставлення, а ставлення, у свою чергу, діє на поведінку.

Які є можливості для профілактики або вирішення конфліктів?

Психологи Діана і Джон Ламлен із Великобританії вважають, що врегулювати конфлікт можна за допомогою таких правил:

- опишіть проблему, якою її бачить кожна людина;
- зосередьте увагу на проблемі (не на людині);
- слухайте, не перебивайте. Будьте уважні до почуттів іншої людини.

Виявіть бажання проаналізувати усі можливі варіанти вирішення;

- знайдіть те спільне, що дасть змогу просуватися до погодженості. Тренінг з конфлікт-менеджменту, розрахований для роботи з групою студентів. Він базується на концепції навчання, побудованій на взаємодії та обміну досвідом. В основі курсу лежать навчальні матеріали Діани і Джона Лампен ("Молоді люди управляють конфліктом"), які були адаптовані нами для студентської групи.

Для кожного заняття виділена 1 година без урахування часу для вільного обговорення інформації та закріплення вивченого. Заняття, які розраховані на 1,5 години, найефективніші. Це дає можливість збільшити час на обговорення і використовувати додаткові вправи з інших джерел для закріплення навичок спілкування, співпраці та взаєморозуміння. **Структура заняття:** Розминка (15хв). Вправи, обговорення 60 хв). Висновки (15хв). **Кількість учасників:**

Для успішного проведення занять у групі має бути не більше 20 - 25 осіб.

Підготовка приміщення:

Для проведення занять варто використати приміщення, в якому стільці стоять колом або у вигляді підкови, бо таке розташування стільців дає можливість учасникам відчувати себе нарівні з усіма. Частина часу відводиться на аналіз конфліктних ситуацій. При цьому можна використовувати випадки з життя учасників.

Перед початком занять в групі потрібно прийняти правила (вони можуть бути змінені і доповнені):

1) Закон "ноль-ноль" (про пунктуальність).

2) "Конфіденційність"- те, що відбувається в групі, не обговорюється з іншими, сторонніми особами.

3) "Стоп" - якщо учасник не бажає обговорювати свій досвід, він говорить "стоп". Обговорення після цього припиняється.

Можливо корисним ще є додаткове правило: *"Не бійтеся робити помилок, вони - наші кращі вчителі!"*

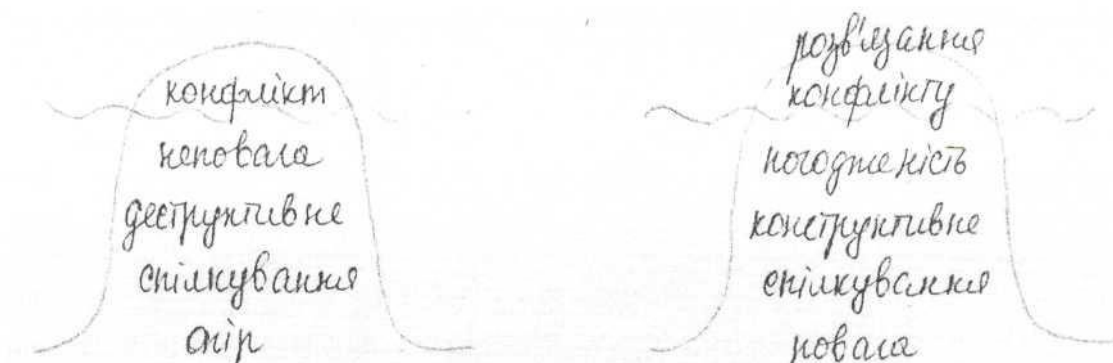


Заняття 1.

Тема: Ставлення до конфлікту.

Потрібні матеріали: таблички з правилами, дошка (ватман), крейда (маркер),

олівці, папір, малюнок айсберга.



Вступна бесіда. Групі пропонується, мета і завдання курсу. Пропонуються і обговорюються основні правила поведінки в групі.

Розминка. Мозковий штурм. Групу поділяють на підгрупи по 5-6 чоловік і кожній дають олівець і лист паперу. Після цього пропонують за 5 хвилин, у вигляді змагання між підгрупами, написати як найбільше варіантів оригінальних відповідей на запитання "Що у що можна покласти?" (наприклад, промінчик сонця у дзеркальну скриньку, щоб світліше було в душі). Працювати потрібно швидко, без коментарів. Потім підгрупи зачитують свої записи, визначають найоригінальнішу підгрупу.

Вправа 1. На дошці пишеться слово "конфлікт". Членам групи пропонується по черзі називати слова, які асоціюються в них із цим словом (наприклад, боротьба, зло, агресія). Слова записуються на дошці. Обираються слова які несуть негативний і позитивний заряд, позначають їх "+" і "-". Результати підсумовуються.

Вправа 2. Членам групи пропонується обрати варіанти відповідей на два питання і пояснити свій вибір:

1. Конфлікт-це...
 - а) добре;
 - б) і те, і друге;

в) погано.

2. Коли я потрапляю в конфліктну ситуацію, то..

а) уникаю;

б) вагаюсь;

в) дію.

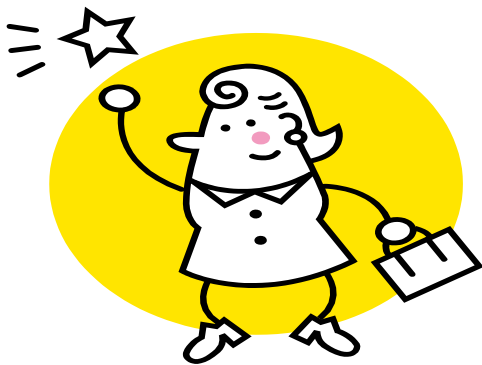
Обговорення. Керівник групи пояснює природу конфлікту на основі рис. 2. Пояснюється, що у більшості людей конфлікти викликають негативні почуття. Про це свідчать дві попередні вправи. У групі обговорюють чому це так. У яких випадках конфлікт відіграє позитивну роль (коли йде боротьба з несправедливістю й нечесністю, для зняття напруги у взаєностосунках, на спортивних змаганнях тощо).

Підсумок Пропонується кожному з учасників по черзі доповнити фразу: "Сьогодні я довідався про конфлікт те, що..."

Заняття 2.

Тема. Конфліктний ескалатор .

Потрібні матеріали: історія для обговорення, аркуші паперу, дошка (ватман), крейда (маркер).



Розминка. Пропонується членам групи пригадати, які емоції вони пережили вранці, коли йшли на роботу; як почувуються зараз; від чого це залежить.

Вправа 1. Члени групи розбиваються на пари: один партнер - х ,другий -у. Ставиться завдання: х- черговий на прохідній підприємства, у- працівник, що спізнився. За наказом адміністрації черговий на прохідній повинен фіксувати спізнення працівників у спеціальному журналі і повідомляти чергового адміністратора. За 5 хвилин у повинен переконати х в тому , щоб він не відмічав порушення трудової дисципліни. Потім в групі відбуваються обговорення ситуації і визначається, хто переконав, а хто опинився в ситуації загострення конфлікту.

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

Обговорення. Ті, хто переконав, пояснюють, як вони це зробили: а) з допомогою обману підкупу; б) чесним шляхом; в) з допомогою спроби увійти в довіру чергового .

Питання для подальшого обговорення: До яких проблем може привести використання методу а)?

Вправа 2. Одним з членів групи згадується одна з конфліктних ситуацій в житті. Керівник групи відмічає, що суперечка часто виходить з-під контролю (як на ескалаторі, з якого під час руху вже не можна зійти) і малює конфліктний ескалатор. На першій сходинці пишуть фразу, якою типово можна відповісти на першу фразу. Під час продовження діалогу показують , як конфлікт стає більш напруженим і загостреним.



Рис. 3. Конфліктний ескалатор.

Після цього керівник пропонує групі розповісти , як можна змусити ескалатор рухатись у зворотному напрямку перед тим як хтось отримає удар (шляхом обговорення заміни фраз на різних етапах ескалатора).

Обговорення. Обговорюються методи зупинки конфлікту : для зупинки конфлікту потрібно вміти ... :

- **зупинитися ;**
- **подумати;**
- **відійти;**
- **використати гумор;**
- **дихати спокійно;**
- **сказати щось хороше;**
- **вибачитися;**
- **погодитися.**

Підсумок . Що нового ви дізналися про конфлікт ? Чи завжди вам вдається вийти з конфлікту, зійти з конфліктного ескалатора ? Яка ваша найкраща якість, що допомагає вийти з конфліктних ситуацій ?

Заняття 3.

Тема. Роль установок у розвитку конфліктів

Потрібні матеріали : ручки, аркуші паперу, медалі, зроблені з паперу і стрічки, кошик для сміття, два портрети незнайомих людей.

Розминка . Група розбивається на пари (х, у). Завдання : х і у стають в різних кінцях кімнати і декілька раз проходять один повз одного. Щоразу вони вітаються один з одним. Перший раз - як давні знайомі, що тривалий час не бачилися ; другий — коли х винен гроші у ; третій — коли у давно посварився з х; четвертий - коли х і у не знають один одного і х поспішає , а у заблукав і не знає , куди йти.

Вправа проводиться швидко. Потім учасники запитують, що на їхню думку, впливає на встановлення стосунків.

Вправа 1. Пропонується учасникам розглянути портрет двох незнайомих людей. Керівник групи попереджає, що один з них - рецидивіст , який щойно вийшов з тюрми, другий - священник . Члени групи обговорюють які почуття викликають обличчя даних людей. Звертається увага на характеристики. Чому більшість членів групи портрет рецидивіста характеризує негативно.



визначають одну з склянок.

Вправа 2. Двом - трьом учасникам групи пропонується спробувати воду з двох різних склянок і визначити в якій з них вода трохи підсолена. (Вода в обох склянках однакова). Студенти, що приймають участь у експерименті

Висновок по двох вправах. Вода у склянках була однаковою, але учасники експерименту керувалися установкою керівника групи, тому помилилися у відчуттях. Ми створюємо у своїй уяві різні типи людей (що означає - «чіпляти

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

на них ярлики», створювати самостійно або отримувати установки), але насправді люди дуже різні і негативні установки шкодять ефективному спілкуванню.

Вправа 3. Кожен з учасників на аркуші паперу пише ті слова, якими їх називали колись, чи називають тепер, викликають гнів, образу. Аркуші збирають, перемішують і роздають членам групи. Після цього учасники зачитують ті слова, що дісталися їм і відбувається обговорення почуттів, які виникають у них при читанні цих слів.

Висновок. Кожен з вас вважав, що ці слова - неправдиві. Вони не стосуються вас. Так думають ті, кого ми так називаємо. Ми ніби «чіпляємо їм ярлики». Що ви хочете зробити з цим папірцем? Пропонується викинути їх в корзину.

Підсумок. Чому ми «чіпляємо людям ярлики»? Чи ускладнюємо це спілкування і розв'язання конфліктів? Чи легко змінити той ярлик, який нам начепили?

Заняття 4.

Тема: Поведінка в ситуації конфлікту

Потрібні матеріали: дошка (ватман), крейда (маркер), малюнок "Віслюки".

Вправа 1. Група розбивається на пари. Протягом 30 секунд х тиснена долоні у, який чинить опір. По команді "стоп" х і у міняються ролями. Потім фіксується і обговорюється внутрішній стан під час вправи.

Обговорення. Зверніть увагу на те, що в конфліктних ситуаціях люди відчувають себе дискомфортно, коли на них тиснуть словами, інтонацією. Не дивно, що багато людей намагаються уникнути конфлікту. Обговорюється моделі поведінки людей в конфлікті.

Учасники відповідають на питання:

- *при якій поведінці партнер "тисне"?*;
- *при якій поведінці партнер може відчути себе "роздавленим",*

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»
переможеним?;

- яка поведінка є найкращою для обох партнерів ?



Вправа 2. Група ділиться на дві підгрупи.

Завдання першої підгрупи: назвати позитивні сторони уникання конфліктної ситуації;

для другої підгрупи: - негативні сторони уникання. Обговорюються причини уникання конфліктів (небажання програти, не вистачає часу, бояться опору суперника, не хочу робити "з мухи слона" тощо).

Вправа 3. Група поділяється на чотири підгрупи. Кожній з них видається одна з карток з таким змістом:

Конкуренція. "Щоб я переміг, ти повинен програти".

Прийняття, "щоб ти виграв, я повинен програти".

Компромiс. "Щоб кожен з нас виграв, кожен повинен щось програти".

Співробітництво. "Щоб я виграв, ти теж повинен виграти".

Кожна група обговорює дані моделі поведінки, наводять приклади (можна розіграти конкретні ситуації).



добрих взаємостосунків?

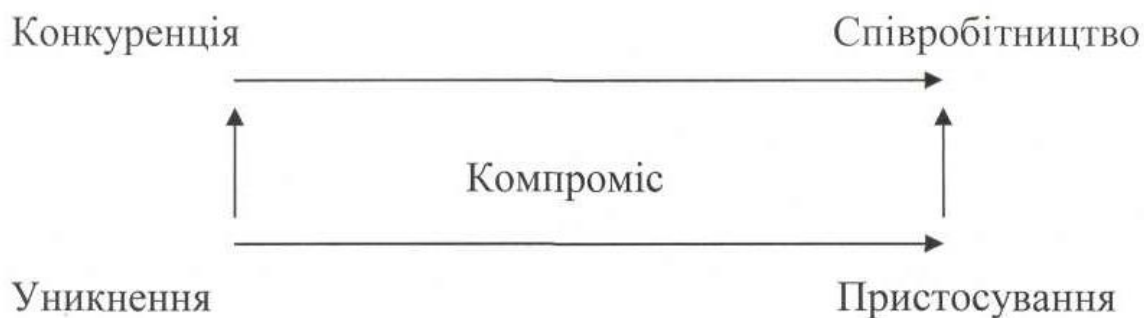
Обговорення. Як цей вид поведінки впливав на ваш емоційний стан, ваші почуття? Які причини спонукають людей обирати такий стиль поведінки в конфлікті? Який стиль найконструктивніший для

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

Протягом заняття звертається увага на малюнок «Віслюки» на ватмані, який ілюструє переваги співробітництва .



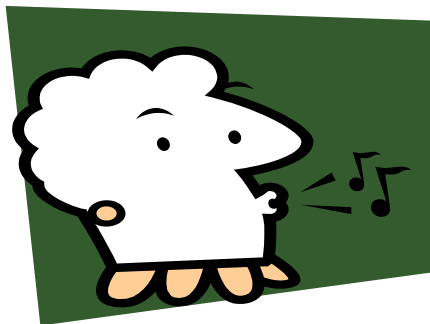
Підсумуємо Узагальнюючи проведену роботу, група приходить до думки про те, що для стратегії уникнення в конфлікті не характерна наполегливість щодо задоволення як власних інтересів . Найбільшою наполегливістю щодо задоволення власних інтересів характеризується конкуренція. Співпраця поєднує максимальну наполегливість щодо задоволення як власних інтересів, так і інтересів іншої людини. Це показано на рисунку.



Заняття 5.

Тема: Уміння слухати

Потрібні матеріали: текст для вправи " зіпсований телефон".



Початок роботи. Пояснення керівника тренінгу; що в хорошому, конструктивному спілкуванні велику роль відіграють такі навички:

- Уміння слухати партнера так, щоб зрозуміти, з чого виник конфлікт.
- Уміння подати інформацію, ухилившись при цьому від слів, здатних викликати гнів, обурення, образу.

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

Розминка . Учасникам пропонують сісти колом. Кожен з них має повторити те, що сказав учасник праворуч, і дати щось від себе, наприклад: " Я скоро поїду на море і візьму з собою купальний костюм."

Учасник, що сидить ліворуч, має повторити цю фразу й додати, наприклад: "і крем від опіків". Третьому треба повторити фразу першого і другого та додати щось своє.

Вправа 1 (10 хв). Члени групи поділяються на дві групи, в кожній з них обирають ведучого, який сідає у середині кола із зав'язаними очима. Хтось із підгрупи підходить до нього і говорить чужим голосом: «Привіт ваша величність!» Якщо той, хто сидить у колі пізнав його, то вони міняються місцями.

Вправа 2. Чотири гравці один одному розповідають по черзі історію, яку розповів керівник першому гравцю (гра «Зіпсований телефон»).

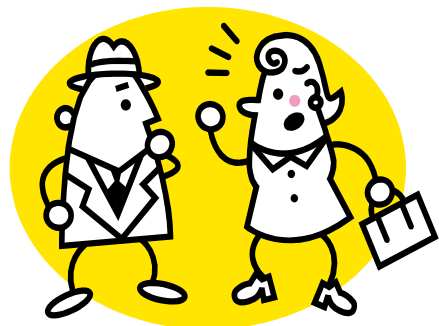
Обговорення. Чи змінилась історія після розповіді чотирма учасниками? Чому погано, коли розповіді змінюються? Чому люди часом змінюють історії, які почули? (погана пам'ять, неуважні, хочуть прикрасити події, власні почуття та ін.) Так часом народжуються плітки.

Заняття 6.

Тема : Уміння спілкуватись.

Потрібні матеріали: дошка(ватман), крейда(маркери).

Початок роботи . Пропонується всім учасникам подумати, як вони почувують себе сьогодні і оцінити свої почуття за 10-бальною шкалою (від 1 до 10).



Обговорення . Обговорюється не, як почуття людини можуть вплинути на втягнення у конфлікт. Керівник знайомить групу з ще однією технікою керування конфліктом під назвою „Я-ствердження". Ця техніка дає можливість зрозуміло описати, чому і як людина відчуває себе, враховуючи при цьому свої почуття і не звинувачуючи, не докоряючи іншим.

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

Демонстрація . Керівник пояснює ситуацію, коли молодий спеціаліст під час певної роботи робить помилки, що призводить до втрат часу та як наслідок зменшує обсяг роботи і отримані за це гроші. Його напарник може це пояснити двома фразами:

1) *«Ти мене весь час дратуєш, твої помилки мені вже набридли, ти постійно створюєш мені проблеми!»*

2) *«Ця робота, яку ти робиш не така важка, як тобі просто не хвилюватись і зосередитись, якщо хочеш, давай я тобі допоможу. Справа в тому, що ми з тобою не встигаємо виконувати норму».*

Учасників групи питають про їх почуття, якби вони були на місці молодого спеціаліста. Керівник пояснює, що слова при звинувачуванні «ніколи» і «завжди» є неправдивими, тобто викликають опонента до захисту, агресії, «атаки». Така манера спілкування називається «Ти-ствердженням». З метою профілактики конфліктів варто використовувати «Я-ствердження». Наприклад: «Я відчуваю...» ; «Я почуваюсь...», «Коли ти...».



Це спосіб визнання того, що обидві сторони мають право на повагу своїх почуттів. Це шлях до відкритого обговорення.

Вправа 1 . Група ділиться на пари (Х, У). Пояснюється конфліктна ситуація: а) Х спізнився на роботу і підвів У; б) У не передав Х важливу інформацію від керівника.

Завдання: Х і У по черзі висловитись з початку „ Ти-ствердженням " а потім „Я-ствердження". Обговорення групою результатів вправи.

Підсумок . Обговорення: чому речення, що починаються з „я" мають кращий ефект?

Заняття 7.

Тема. Позитивна сила.

Потрібні матеріали: дошка (ватман), крейда (маркер), аркуші паперу, ручки.



Розминка . Обговорення настрою членів групи на сьогоднішній день.

Вправа 1 . Обговорення поняття (слова) „ незалежність” . Підбираються слова синоніми до цього слова (воля, самотність, влада,...). Кожен член групи на аркуші паперу малює квадрат 5х5 см. (100% незалежності). Завдання: замалювати ту частину квадрату на скільки ви вважаєте себе незалежним (у вчинках, від подій, від власних звичок,...) Чи добре бути зовсім незалежною людиною?

Вправа 2 . Учасники групи стають один до одного обличчям і говорять: „Так”, „Ні”. Які слова вам легше було говорити? Чому?

Вправа 3 . На дошці пишуться слова "влада" і "сила духу". Пропонується учасникам назвати по одному слову, яке асоціюється в них із цими словами. В чому між ними різниця ? Де вони пересікаються? Владу і силу духу можна використовувати до інших як позитивно так і негативно. Ми особисто відповідаємо за це. Що ви думаєте і відчуваєте, коли інші люди мають над вами владу? Чи потрібна влада в суспільстві? Яке значення сили духу в суспільстві? Наголошується, що останнє завдання учасники виконали, дякуючи не силі кожного, а об'єднавши свої зусилля.

8.

Тема: Аналіз анкети самооцінки керування конфліктом. **Потрібні матеріали:** анкета самооцінки керування конфліктом.

Анкета самооцінки керуванням конфліктом.

Інструкція: анкета допоможе оцінити, як ви вмієте керувати конфліктом. Добре подумайте над запитаннями і чесно дайте на них відповіді.

1. Який тип поведінки викликає у вас гнів, обурення, розчарування?
2. Чи гніваються на вас люди? Як часто?
3. Як ви поведетеся під час конфлікту (підкресліть одне із слів) :

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

- нападаю - часто, іноді, ніколи;
- відступаю - часто, іноді, ніколи;
- одразу вирішую позитивно - часто, іноді ніколи;
- поступаюся - часто, іноді, ніколи;
- вирішую засобом співробітництва - часто, іноді, ніколи.

4. Що ви робите, коли гніваєтесь (помітьте знаком "+"):

- а) проявляєте агресію;
- б) приховуєте свої почуття, коли не заспокоюєтесь;
- в) намагаєтесь пізніше поговорити з людиною про це;
- г) залишаєте людину, на яку гніваєтесь;
- д) почуваете себе винним тому, що розсердились;
- є) зриваете злість на іншій людині чи якійсь речі;
- ж) говорите з друзями чи іншими близькими людьми;
- з) прагнете одразу поговорити (обговорити це) з іншою людиною;
- і) довго перебуватимете в стані роздратування;
- к) лякаєтесь.

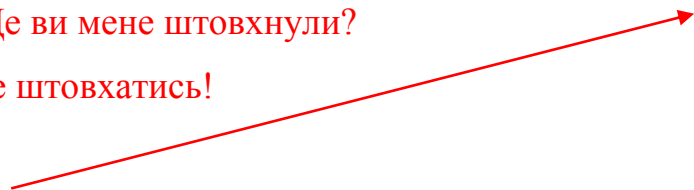
5. Чи можете ви вийти з конфлікту? Що ви скажете, щоб змінити цей ескалатор?

Ви звинувачуєте мене?

Це ви мене штовхнули?

Можна і не штовхатись!

Дивись куди йдеш!



6. Яка ваша найкраща риса у розв'язанні конфлікту?

* * *

Листи відповідей залишаються у членів групи і проходить обговорення -



роздуми над анкетною самооцінки: "Що вас сердить і викликає обурення". Ми часто помічаємо, що є речі, які викликають у нас почуття гніву так швидко, що ми не усвідомлюємо цього, поки не стає занадто пізно. Якщо ви хочете уникнути зайвого конфлікту, потрібно знати свої

"слабкі місця".

"Чи сердяться на вас люди?". Якщо ви помилково ображаєте людей, то можете опинитись у небажаних конфліктах.

"Як ви поводитися під час конфлікту?". Це звичайно залежить від ситуації (наприклад, наскільки сильним є ваш опонент). Кожна з цих реакцій іноді може бути розумною, але наступ, відступ, поступка і втеча насправді нічого не вирішують, проблема невдовзі повернеться.

"Як ви долаєте свій гнів?". Це знову залежить від ситуації. Але потрібно усвідомити, що є велика кількість різних способів подолання гніву, так що не можна застрягати на методі, що не дає результатів.

"Чи можете ви вийти з конфлікту?". Це питання дає шанс показати, чому ви навчилися і не навчилися протягом всього курсу. Відпрацюйте навички пошуку виходу з конфліктної ситуації.

"Ваша найкраща якість". Є багато рис і якостей, які корисні при вирішенні конфліктних ситуацій.

Вправа 1. Група ділиться на пари, в яких члени групи "викидають пальці", набираючи при цьому бали. Завдання кожного учасника в парі набрати найбільше балів. Партнери не домовляються, скільки пальців "викидатимуть". Кількість повторень - 7 разів. Кожен фіксує свої результати. Потім вони обговорюються. Хороший результат, якщо в кінці одночасно викидають рівну кількість пальців: 2-2, це свідчить про те, що учасники готові до співробітництва.



Заняття 9.

Тема. Підтримка

Потрібні матеріали: аркуші паперу, ручки.

Початок роботи . Дуже часто в житті ми зустрічаємо людей, які скаржаться на те, що близькі і значущі люди для них не приділяють їм достатньо уваги, любові, вдячності. Щоб зрозуміти, наскільки задовольняються потреби у знаках уваги, слід виконати таку вправу.

Вправа 1. "Знаки уваги"

Членам групи пропонується:



1. Написати на аркуші паперу важливі для них об'єкти спілкування (діти, друзі, батьки, дружина (чоловік), брати та сестри);

2. Оцінити кожен з перерахованих об'єктів знаками: "0", "-", "+". ("+"- достатня увага від них, "-"- біля тих,

хто вас недооцінює, "0"- взагалі не отримуємо уваги).

Обговорення. Що ви маєте на увазі, коли говорите, що вам не вистачає уваги від оточуючих? Чого саме вам не вистачає? Чи приділяєте ви достатньо уваги своїм рідним та близьким?

Вправа 2 Бажаючи члени групи сідають у центр кола і говорять: «Мене не люблять за те, що...». Члени групи, вислухавши, мають відреагувати такими словами (по черзі): «Все одно ти молодець, тому, що...».

Обговорення:

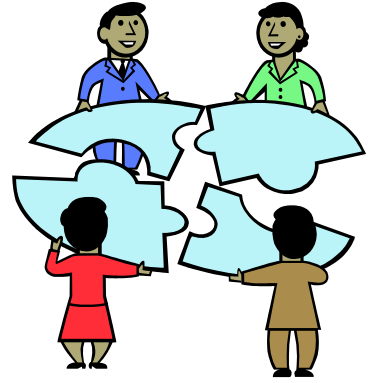
1. Що відчував той, хто отримував підтримку?

2. Чи легко було підтримати людину, що сиділа у центрі кола? Ваші відчуття при цьому?

Підсумок: Що нового ви дізналися про конфліктні ситуації? Яка риса перешкоджає вам позитивно розв'язувати конфлікт?

«Компоненти педагогічної майстерності викладача»

Заняття з «Конфлікт - менеджменту допомогли мені...», «в ході тренінгу я навчився (зрозумів)...». Обмін думками, почуттями.



Профілактика міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат коледжу повинна вестися одночасно по всіх напрямках: створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; оптимізація організаційно-управлінських умов роботи студентів коледжу; блокування особистісних причин виникнення конфліктів; усунення соціально - психологічних причин виникнення міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат та робота керівників груп та адміністрації по впровадженню у виховну роботу тренінгу з конфлікт-менеджменту.

Запобіганню конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних міжособистісних стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.