

Сотрудничество в конфликте.

Куратору для проведения тренинга с 1 курсом
7 – 8 неделя 1 семестра

Составитель: психолог Трунова Т.С.

Тренинг проводится в пять этапов:

Вступление(В). Сущность конфликта и его понятия (1 – 5 мин.)

Этап 1. Мозговой штурм «Виды конфликтов» Определение видов конфликтов (2-5 мин)

(Предложить студентам перечислить конфликты, с которыми они сталкивались в жизни).

Этап 2. Группа выбирает наиболее интересный и значимый вид конфликта для разыгрывания квеста или социально-ролевой игры (3-5 мин)

Этап 3. Избранный вид конфликта структурируется как квест или социально-ролевая игра (СРИ) (3-10 мин).

Этап 4. Разыгрывание квеста (СРИ)

1 сегмент (1с). Выбор игрового образа (5-10 мин)

2 сегмент. Описание игровой ситуации, избранной группой, сценаристом является студент, конфликтная ситуация которого стала актуальной в настоящий момент (1-5 мин)

3 сегмент. Репетиция игровой ситуации

4 сегмент. Проведение игровой ситуации

Этап 5: Завершение игры (шеринг – обмен ощущениями и чувствами) и определение метафорического смысла проведенной игры

Время, затраченное на проведение тренинга:

$(В)5м. + (Э^1)5м. + (Э^2)5м. + (Э^3)10м. + (Э^4)-(1с)10м + (2с)5м + (3с)2м + (4с)3м + + (Э^5)10м. = 55 мин.$

Правила участия в тренинге

1. Принимается любая идея.
2. Не допускаются никакие обсуждения или оценки - это касается любых, устных или других выражений согласия, или несогласия.
3. Каждая идея обсуждается в таком виде, в каком была предложена.
4. Не допускается перефразирование, обобщение или интерпретация.
5. Никакой критики – главное правило, нарушение которого пресекается.

Вступление ведущего (В). Сущность конфликта и его понятия (1 – 5 мин.)

Определение конфликта

Конфликт — это всегда процесс, переход от одной ситуации к другой, каждая из которых характеризуется своей степенью напряженности между участниками противоборства. Но несмотря на эту динамику, любой конфликт характеризуется определенным инвариантом его элементов, образующих внутреннюю структуру конфликта как целостного явления.

Критерии конфликта

1. конфликт – норма, присущая человеку и обществу.
2. конфликт обеспечивает прогресс.
3. конфликт вызывается трениями между правящим меньшинством и управляемым большинством
4. изменения жизни общества создает функциональный конфликт.
5. конфликт уравнивает динамическое равновесие, несоответствующих интересов социальных групп.

Последствия конфликта:

1. Конфликт может оказывать негативное воздействие на социально-психологический климат в группе. В частности, могут появиться такие негативные психические состояния, как чувство подавленности, пессимизма, тревоги, приводящие личность в состояние стресса.

2. Конфликт может привести к разочарованию в своих возможностях и способностях, к деидентификации личности.
3. Конфликт может вызвать чувство неуверенности в себе, потерю прежней мотивации и разрушение имеющихся ценностных ориентации и образцов поведения. В худшем случае в результате конфликта может наступить и разочарование, и потеря веры в прежние идеалы. А это может иметь уже совсем серьезные последствия — девиантное (отклоняющееся) поведение и как крайний случай — суицид. Не подлежит сомнению тесная взаимосвязь в нашем обществе в 90-х годах таких явлений, как рост числа социальных конфликтов, девиантного поведения и суицида. По суициду, в частности, наша страна стоит сегодня на одном из первых мест в мире.
4. Конфликт может привести к отрицательной оценке человеком своих партнеров по совместной деятельности, разочарованию в своих коллегах и недавних друзьях.
5. В качестве реакции на конфликт человек может «включать» защитные механизмы, демонстрируя при этом негативные для общения виды поведения, такие, как:
 - отступление — молчание, отсутствие увлеченности, обособление индивида в группе;
 - пугающая информация — критиканство, ругательства, демонстрация превосходства перед другими членами группы;
 - жесткий формализм — формальная вежливость, буквоедство, установление жестких норм и принципов поведения в группе, слежение за другими;
 - превращение дела в шутку. Этот принцип во многом противоположен предыдущему;
 - разговоры на посторонние темы вместо делового обсуждения проблем;
 - постоянный поиск виноватых, самобичевание или обвинение во всех бедах членов коллектива,Таковы основные дисфункциональные последствия конфликта, которые (также, как и функциональные последствия) между собой взаимосвязаны и носят конкретный и относительный характер. Здесь уместно вспомнить известное положение: абстрактной истины нет, истина всегда конкретна. Победа одного чаще всего означает поражение другого.

Этап 1. Мозговой штурм: «Виды конфликта»

(Метод активного обучения)

Определение видов конфликтов (2-5 мин)

(Предложить студентам перечислить конфликты, с которыми они сталкивались в жизни).

Инструкция:

Участникам тренинга предлагается определить виды конфликтов и выбрать один, который они способны разыграть «здесь и сейчас».

Классификация видов конфликта

Ведущий может оказывать помощь группе

Виды конфликта

- 1) объективные (те, которые не зависят от воли и сознания человека). Элементы объективного конфликта: объект конфликта, участники конфликта, среда конфликта;
- 2) личностные (психологических, нравственных, ценностных ориентации и т.д.). Среди личностных элементов конфликта прежде всего следует назвать: основные психологические доминанты поведения, черты характера и типы личностей, установки личности, образующие идеальный тип индивидуальности, неадекватные оценки и восприятия, манеры поведения, этические ценности.

Внутриличностный конфликт

Носитель внутриличностного конфликта — отдельная личность. Содержание этого конфликта выражается в острых негативных переживаниях личности, порожденных ее противоречивыми стремлениями. Например, классификация конфликтов отражает характерные связи между ними и заключается в объединении их в группы по какому-либо признаку, который называется основанием деления или основанием классификации:

- противоречие потребностей;
- противоречие между внутренней потребностью и социальной нормой;
- противоречие между различными ролями индивида;
- трудность выбора между различными вариантами поведения.

Межличностный конфликт

Это столкновение между отдельными индивидами в процессе их социального и психологического взаимодействия. Конфликты этого типа возникают на каждом шагу и по самым разным поводам.

Примерами таких конфликтов являются: противоборство между студентами из-за влияния в группе или привлекательной девушки; противоречие между руководителем и подчиненным из-за размера зарплаты; между пассажирами общественного транспорта. Такие противоборства могут происходить в различных сферах общественной жизни: бытовой, экономической, политической и т.д.

Конфликт между личностью и группой

Конфликт между личностью и группой может быть, как конструктивным, так и деструктивным. В первом случае разрешение конфликта способствует укреплению связи личности с группой, формированию личностной и групповой идентификации и интеграции. Во втором случае, напротив, происходят дезидентификация личности и групповая дезинтеграция.

Межгрупповой конфликт

Выражается этот конфликт в столкновении интересов различных групп. К такому типу относятся конфликты между социальными группами самого разного размера: малыми, средними и большими.

Причины межгрупповых конфликтов могут быть самые разные: экономические, политические, национально-этнические и т.д. На уровне малых групп большую роль в возникновении межгруппового конфликта играет такой фактор, как социальная идентификация групп. Она выражается в формировании чувства причастности к группе, отождествлении себя с другими ее членами, создании качества «мы», в отличие от «они» или «не - мы». «Мы» — это свои, наши, «они» — это другие, отличающиеся от «нас». Таким образом, социальная идентификация своей оборотной стороной имеет социальную дифференциацию, которая содержит в себе возможность возникновения межгруппового конфликта.

Межгосударственный конфликт

Сторонами этого типа конфликтов выступают отдельные государства или группы государств (коалиции). Причины этих конфликтов могут быть также самые разнообразные (экономические, политические, идеологические, территориальные и др.). В основе межгосударственных конфликтов лежат прежде всего противоречия интересов стран. Одна из отличительных черт такого конфликта в современных условиях — опасность массового уничтожения людей в случае развязывания военных действий между государствами.

Другие типы конфликтов (групповая работа)

По сферам жизнедеятельности людей: бытовые, семейные, трудовые, воинские, учебно-педагогические и др.

По характеру объектов, по поводу которых возникают конфликты: ресурсные, статусно – ролевые, социокультурные, идеологические и др.

По направленности воздействия и распределения полномочий: конфликты «по вертикали» (начальник — подчиненный, вышестоящая организация — нижестоящая организация), конфликты «по горизонтали» (между руководителями одного ранга, между коллегами).

Этап 3. Избранный вид конфликта структурируется как квест или социально-ролевая игра.

(3-10 мин).

Этап 4. Разыгрывание квеста (СРИ)

1 сегмент (1с). Выбор игрового образа (5-10 мин)

Примеры игровых образов:

1. Инициатор (зачинщик) — участник конфликта, который берет на себя инициативу в развязывании конфликта между другими лицами.
2. Организатор — личность, разрабатывающая общий план противоборства с оппонентом с целью разрешения противоречия в свою пользу.
3. Пособник — личность, которая помогает участникам конфликта в его развязывании, организации и развитии.
4. Посредник (медиатор) — третья сторона в конфликте или косвенный участник.

5. Свидетели – это участники, которые наблюдают за действием и фиксируют интересные моменты, с тем, чтобы на 5 этапе, расставить приоритеты, избранные группой и переосмыслить личностное отношение к конфликтной ситуации в перспективе

Свидетели наблюдают по следующим критериям:

Объективный уровень познаний, практического переживания конфликта и интересные интеллектуальные эпизоды;

Пространство, созданное группой – психологический климат - заполнение пространства и перемещение участников в пространстве;

Энергетика группы - эмоции личные или участников действия и использование навыков практического сотрудничества в конфликте - поведение и поступки героев игры.

Время - время, затраченное на тот или иной акт;

2 сегмент. Описание игровой ситуации, избранной группой. Сценаристом и режиссером игры, становится студент, конфликтная ситуация которого стала актуальной в настоящий момент для группы (1-5 мин).

Сценарист, по своему представлению описывает игровую ситуацию, с распределением ролей тем студентам, которые готовы активно участвовать в разрешении произошедшего конфликта.

Режиссер наделяет участников, выбравших образы, теми качествами, которые сохранились в его памяти из реальной ситуации (желательно, чтобы конфликт действительно был из жизни. Однако необходимо соблюдать правила тренинга)

3 сегмент. Репетиция игровой ситуации (1-2 мин).

Режиссер, по своему представлению создает игровую ситуацию.

4 сегмент. Собственно, проведение игровой ситуации как в она была представлена и понята группой (1-3 мин).

Игра проводится от начала до конца без поправок, по-настоящему.

Этап 5: Завершение игры

1. Ритуал снятия образов. Режиссер снимает налет образа с участника простым движением рук вокруг фигуры участника, начиная с головы до пола.
2. Шеринг – обмен ощущениями и чувствами, по кругу, по желанию.

3. Определение метафорического смысла проведенной игры по принципу: «Окно Джо-Гарри»

Ведущий, символически разделяет пространство помещения на 4 квадрата

Он интерпретирует значение каждого квадратов окна «Джо-Гарри»

Участникам предлагается войти в тот квадрат, который, по их мнению, наиболее соответствует состоянию и переживанию себя, после проведенной игры.

Каждому участнику необходимо выбрать один квадрат, который наиболее характеризует его настроение в настоящий момент и пояснить мотив выбора квадрата. С пояснением своего понимания состояния и отношения к конфликту, как принципу сотрудничества, саморазвития и выхода из стрессового состояния

Затем, ведущий предлагает участникам рассмотреть отношения с одноклассниками символическим переходом в тот квадрат, который наименее конфликтен для них по завершению игры.

Ведущий и режиссер, как главный герой игры, выясняют, каким образом, по мнению участников тренинга, проигранный конфликт, оказал внутреннее (внешнее) влияние на понимание того, как они, теперь, видят или не видят себя и других участников тренинга сквозь призму «ОКНА»

ОКНО «ДЖО -ГАРРИ»

Есть. 4 квадрата	знаю я	не знаю я
Видят другие	Квадрат 1. Открытая зона. Это то, что нам известно о себе и то, что другие знают о нас.	Квадрат 2. Слепое пятно. Это то, чего я о себе не знаю, но, знают обо мне другие.

	<p>«Я знаю, что я хорошо сотрудничаю в конфликтной ситуации и другие в группе это знают, значит этот навык относится к квадрату: «Открытая зона» и я остаюсь в нем</p>	<p>Я думаю, что я плохо переживаю конфликтные ситуации, и «сейчас» я в этом убедился(лась), хотя мне говорят (ит, <u>имя</u>), мне что я вполне нормально реагирую на конфликт (стресс).</p>
<p>Не видят другие</p>	<p>Квадрат 3. Скрытая зона.</p> <p>Это то, что я о себе знаю, но не знают обо мне другие.</p> <p>Я переживаю негодование (злость, обиду др.), и ситуация конфликта осталась для меня не отработанной, однако, я знаю, что этого по мне не видно и я не буду озвучивать это вслух, чтобы не давать повода для чужих измышлений или выводов. Ограничусь только констатацией данного факта. Поэтому я считаю, что квадрат № 3 соответствует моему состоянию</p>	<p>Квадрат 4. Черный ящик.</p> <p>Это то, что я не знаю и другие не знают о нас. Я встал(а) в «Черный ящик» так как не могу в настоящий момент определиться что думаю и переживаю я и что обо мне думают и переживают другие. Если бы я это узнал(а), возможно выбрал(а) бы другой квадрат. Так бывает...</p> <p>Когда человек раскроет этот квадрат, в его жизни начнут происходить изменения. Как это сделать? Наверное надо сделать простой следующий шаг навстречу своим знаниям и не бояться узнать то, что и так лежит на поверхности. Здесь скрыт наш основной потенциал. Истории про людей, которые неожиданно для себя начинали заниматься каким-то делом и быстро добивались в этом успеха отсюда. <i>Ведущий произносит слова подобного типа, для ободрения и завершения тренинга.</i></p>

Обсуждение конструктивного выхода из конфликта.

Ни одна классификация конфликтов не может считаться законченной и поэтому является относительной и условной.

Главная цель любой классификации — помочь объяснить конфликт и найти адекватные способы его разрешения или (еще лучше) предупреждения.

Спасибо за игру и за открытость.

ТТС.