**Программа тренинга «Учимся разрешать конфликты»**

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

***Задачи:***

1. Обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях;

2. Ознакомить со способами решения конфликтных ситуаций;

3. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере);

4. Сплочение классного коллектива.

***Ожидаемые эффекты от участия в тренинге:***

- Понимание того, что может послужить причиной конфликта;

- Умение выбирать способ поведения в конфликтной ситуации;

- Формирование навыков управления эмоциями в ситуации общения с собеседником;

- Освоение техник конструктивного решения в межличностных конфликтах.

***1. Какого я цвета.***

Задача: осуществлять разогрев для предстоящей работы с конфликтами.

Процедура проведения: ведущий просит участников ассоциировать себя с каким-нибудь цветом. Причём выбор того или иного цвета, каждый из них должен аргументировать.

***2. Ассоциации***.

Назвать ассоциации со словом конфликт. (записать на доске).

ссора война напряжение спор социум битва интерес сдача напряжённость проблема

резус

трагедия

боестолкновение

противоборство

мятеж

стычка

неприятности

стороны

разногласие

непонимание

интересы

драка

гнев

наезд

[упёртость](http://sociation.org/word/%D1%83%D0%BF%D1%91%D1%80%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C/)

ругань

кровь

Беседа. Почему возникают конфликты?

**Работа в группе.**

На листах распечатаны круги. В них нужно нарисовать конфликт.

КОНФЛИКТ - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом мнений, связанных с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями.

СТАДИИ КОНФЛИКТА.

Скрытая стадия конфликта, на которой пока нет конфронтационных действий, но происходит осознание различий в интересах и растет напряженность в отношениях.

Открытый конфликт разного уровня остроты начинается с инцидента, перспективы развития которого зависят от сил оппонентов и использования тех или иных конфликтологических технологий.

Организационное принуждение прекратить конфликт при осознании пагубности конфликта третьей стороной. Предпринимаются попытки «заморозить» конфронтационное взаимодействие оппонентов административными мерами. Позитивным выходом из него является контракт с конфликтологами, профессионально исполняющими посреднические функции. Временное прекращение конфронтационных действий, но продолжение существования предмета конфликта и различий в интересах оппонентов.

Технологическое завершение конфликта, состоящее в проведении переговоров и подписании договора между оппонентами.

Тест. Стили поведения в конфликте.

Стили поведения в конфликте:

***Избегание.*** Когда хочешь выиграть время, конфликт может разрешиться сам собой. Проблема остается неразрешенной

***Компромисс.*** Когда другие стратегии неэффективны. Ты получаешь только часть того, на что рассчитывал
***Сотрудничество.*** Когда есть время и желание разрешить конфликт удобным для всех способом. Требует много времени и сил, успех не гарантирован

***Приспособление.*** Когда хорошие отношения для тебя важнее, чем твои интересы; когда правда на стороне другого Твои интересы остались без внимания, ты уступил
***Соревнование.*** Когда правда на твоей стороне; когда тебе во что бы то ни стало надо победить .

Работа в группе.

На маленьких кругах нарисовать решение конфликта, в больших кругах