



**Методы и технологии превенции  
конфликтотгенных ситуаций и управления  
конфликтами в работе трудными  
подростками.**

**Михайлова Татьяна Михайловна,  
методист кафедры педагогики, психологии и  
профессионального образования КРИПО**

**ВНИМАНИЕ:**

**Деятельность наставника :**

**Родительский  
аспект**

**Бытовые  
занятия**

**Личностное  
общение**

**Педагогический  
аспект**

**Выполнение  
образова-  
тельных  
функций,  
ориентиро-  
ванных на  
актуальные  
потребности  
детей**

**Контроль  
школьной  
успешнос-  
ти**

**Психологический  
аспект**

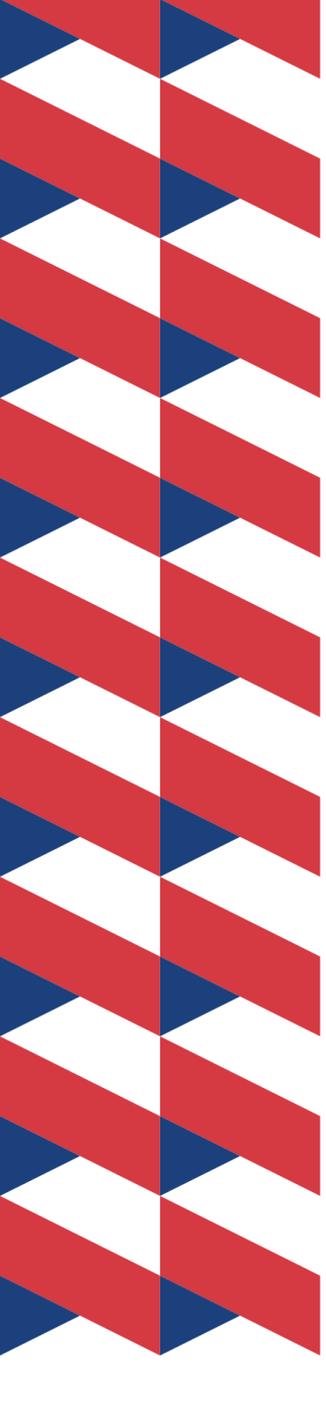
**Психологическая  
гармонизация  
личности  
подростка**

**Выполнение  
поручений  
психолога**

**Правовой  
аспект**

**Формирование  
правовой  
культуры**

**Контроль  
нормативности  
поведения**



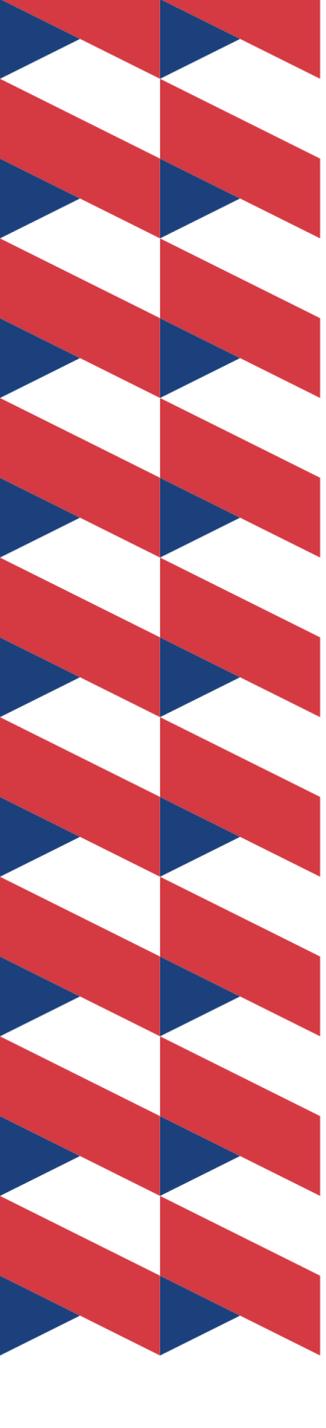
## Специфика работы наставника

наставник берет на себя **ответственность за качество и результат межличностного общения** с подростками.

Его взгляды и идеалы не только могут влиять на **собственный выбор** способов поведения, но и накладывают отпечаток на умы подростков, формируя **иерархию их жизненных ценностей.**

**Важно!**

**В ТОМ ЧИСЛЕ - «ОТ ПРОТИВНОГО»!!!!**

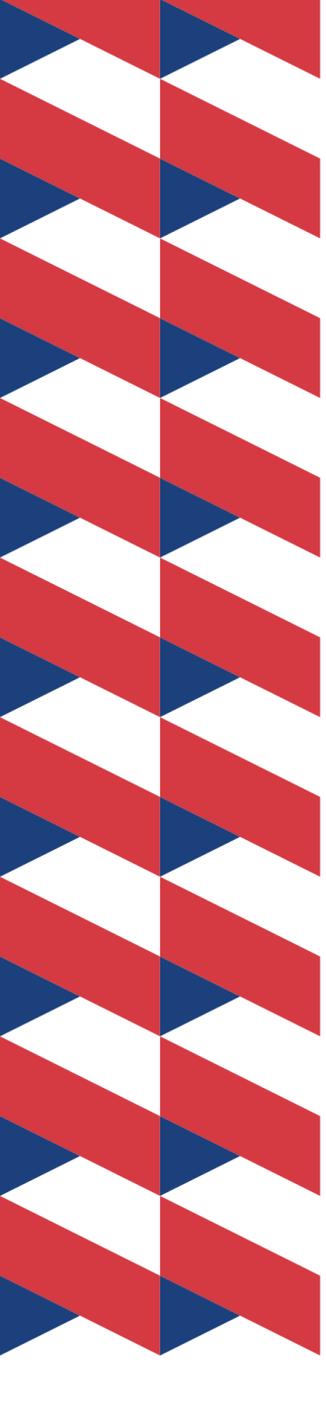


## ОПРЕДЕЛИМСЯ:

**КОНФЛИКТ** – это ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, **несовместимую и противоположную** по отношению к интересам другой стороны.

Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах.

Конфликт обладает как **деструктивными**, так и **конструктивными** функциями.

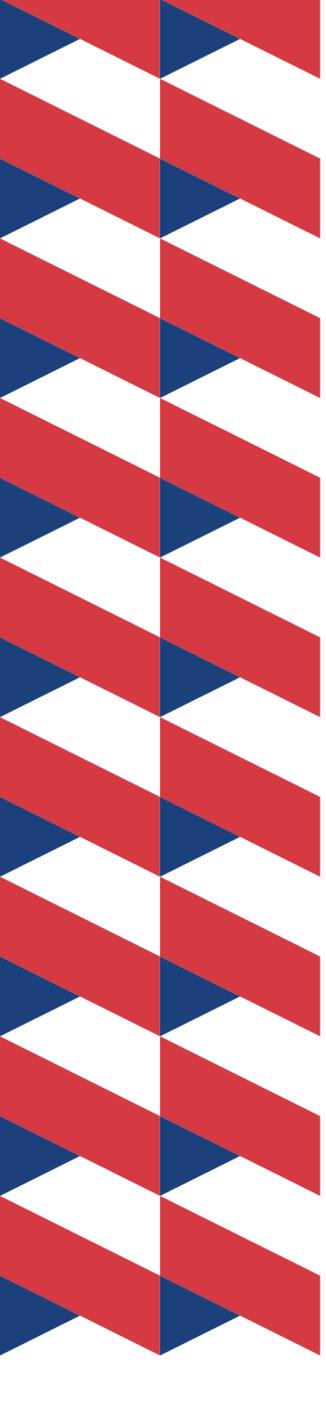


# Конструктивные (функциональные) конфликты

приводят к принятию обоснованных решений и способствуют развитию взаимоотношений.

Основные **ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ** последствия конфликтов:

- проблема решается таким путём, который устраивает все стороны, и все чувствуют себя причастными к её решению;
- **совместно** принятое решение **быстрее и лучше претворяется в жизнь**;
- стороны приобретают **опыт сотрудничества** при решении спорных вопросов;
- практика разрешения конфликтов между наставником и воспитанником **разрушает так называемый «синдром покорности»** — страх открыто высказывать своё мнение, отличное от мнения старших;
- **улучшаются отношения** между воспитанниками и наставниками;
- воспитанники перестают рассматривать **наличие разногласий как «зло»**, всегда приводящее к дурным последствиям.



# **ДЕСТРУКТИВНЫЕ (ДИСФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ) КОНФЛИКТЫ** препятствуют эффективному взаимодействию и принятию решений:

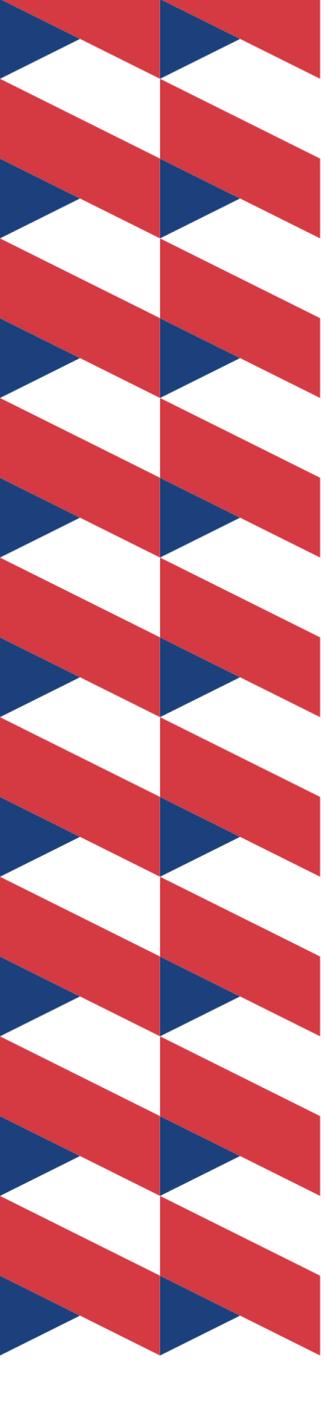
Основными **ДИСФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ** конфликтов являются:

- **непродуктивные, конкурентные** отношения между воспитанниками;
- **отсутствие стремления** к сотрудничеству, добрым отношениям ;
- **представление об оппоненте, как о «враге»**, его позиции - только как об отрицательной, а о своей позиции - как об исключительно положительной ;
- **сокращение или полное прекращение взаимодействия** с противоположной стороной ;
- **убеждение, что «победа» в конфликте важнее, чем решение** реальной проблемы ;
- **чувство обиды, неудовлетворённость, беспомощность, плохое настроение.**

# Проблема: повседневность и неизбежность

□ Конфликты рождаются на почве ежедневных расхождений во взглядах, разногласий и противоборства разных мнений, нужд, побуждений, желаний, стилей жизни, надежд, интересов и **личностных особенностей**.

□ Они представляют собой эскалацию каждодневного соперничества и противостояния в сфере принципиальных или эмоционально обусловленных столкновений, которые нарушают личностное или межличностное спокойствие.



## ПРОБЛЕМА:

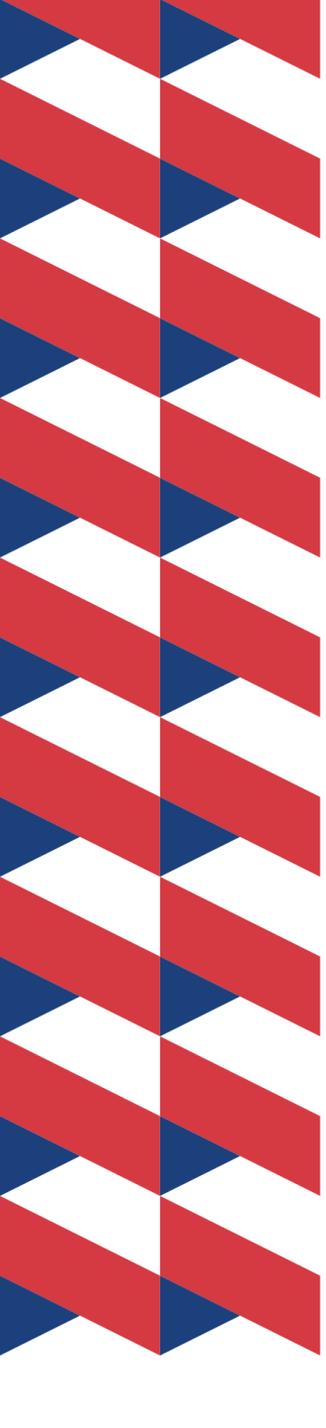
Последствия неразрешенных в детстве конфликтов сказывается на всей дальнейшей жизни, являются источником многих трудностей и проблем взрослого человека.

**ВЫВОД:** необходимость развивать культуру разрешения конфликтов,

Умение наставника правильно оценить конфликтную ситуацию, найти конструктивный способ ее разрешения становится **ведущим критерием** при его взаимодействии с наставляемым

## Психоэмоциональные противоречия девиантных (трудных) подростков

<b>ВНЕШНЕЕ</b>	<b>ВНУТРЕННЕЕ</b>
Демонстрация независимости и самодостаточности	Тревога выйти за пределы известного; страх новых ролей
Бравада особым (сложным) опытом	Чувство несостоятельности в новых условиях
Установление границы между собой и др. (граница сдвинута вовне)	Отсутствие коммуникативных компетенций
Форсированная коммуникабельность (граница сдвинута вовнутрь)	Поиск себя в новых отношениях и взаимодействиях; тревога



# Коммуникативный стресс - источник конфликтности:

## ПРИЧИНЫ КОММУНИКАТИВНОГО СТРЕССА:

- необходимость **вынужденного** (нежелательного для личности) общения;
- неумение защититься от **коммуникативной агрессии**;
- незнание приемов защиты от **манипулирования**;
- неспособность **сформулировать отказ**;
- несовпадение по **темпу** общения;
- **индивидуальные** психологические различия между людьми:
  - **скорость психических процессов**,
  - **особенности темперамента и характера**,
  - **тип информационного метаболизма (ТИМ)**,
  - **локус контроля**,
  - **когнитивные стили, мотивация**,
  - **особенности эмоциональности**,
  - **копинг-стратегии личности**.



**В ИТОГЕ:**

**ФОРМИРУЕТСЯ ЛИЧНОСТЬ  
С НЕДОРАЗВИТИЕМ ВНУТРЕННИХ МЕХАНИЗМОВ  
АКТИВНОГО, ИНИЦИАТИВНОГО И СВОБОДНОГО ПОВЕДЕНИЯ.**



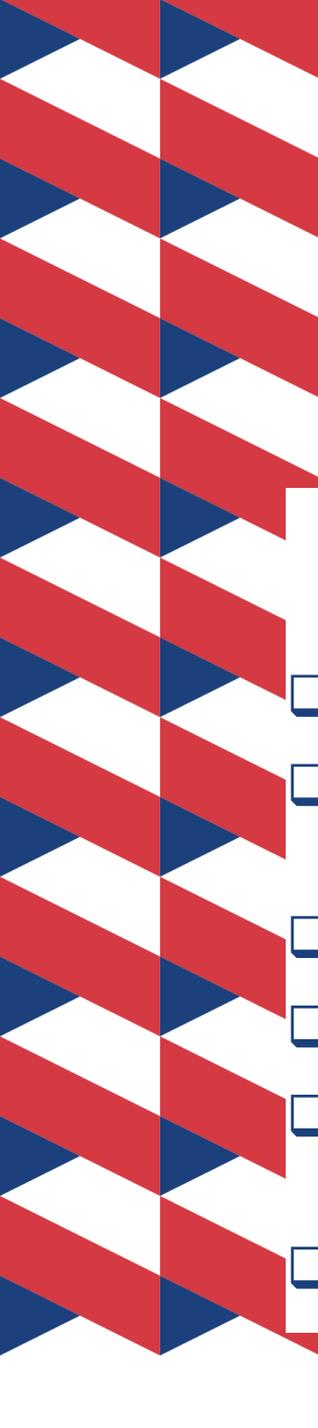
**Недоразвитие МЕХАНИЗМОВ САМОРЕГУЛЯЦИИ**

компенсируется формированием различного рода «**ЗАЩИТНЫХ РЕАКЦИЙ**»:

- вместо творческого мышления развивается шаблонное,
- вместо становления произвольности поведения – ориентация на внешний контроль,
- вместо умения самому справиться с трудной ситуацией –

**тенденция к излишне бурному реагированию, агрессии, обиде.**

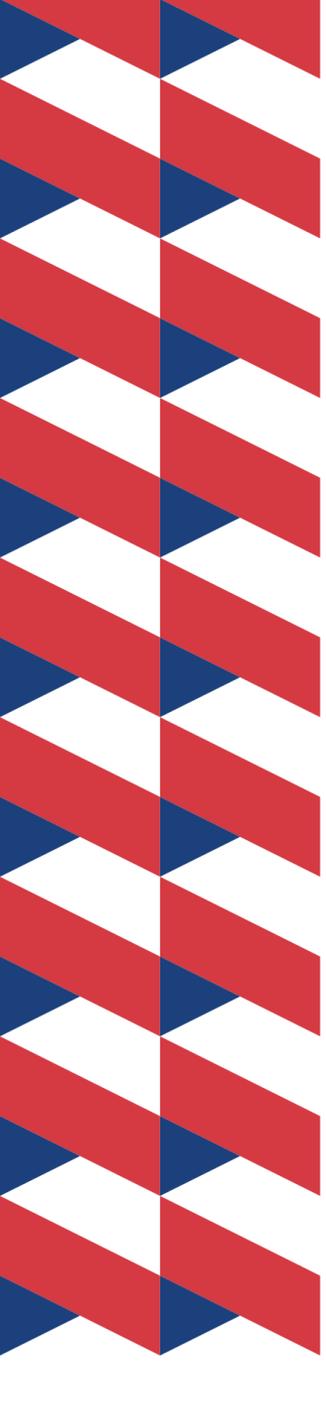
- **личностная аномия.**



**Недоразвитость и недостаточная интегрированность  
Эго-функций,  
что не позволяет развиться автономности  
и сдерживать деструктивные импульсы личности.**

**СОДЕРЖАНИЕ  
ЭГО-ФУНКЦИЙ:**

- оценка реальной ситуации;**
- анализ осмысленной информации, полученной сознанием из внешних и внутренних источников;**
- принятие решений;**
- контроль за их исполнением;**
- частичное осмысление желаний и преобразование их в действия или перемещение на уровень бессознательного (вытеснение);**
- рационализация (объяснение) действий и поступков.**

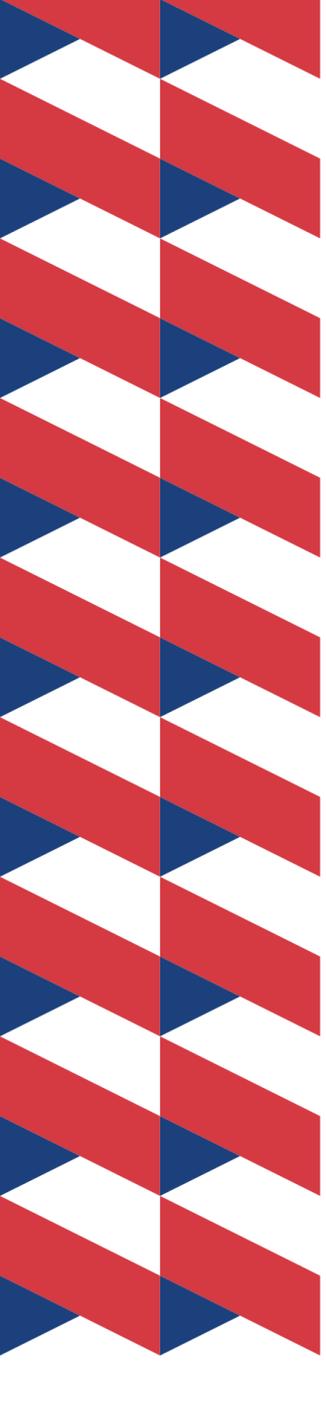


## ВАЖНО:

чтобы подросток **НАУЧИЛСЯ**:  
**адекватно реагировать** на конфликтную ситуацию,  
уметь предотвращать ее,  
**не провоцировать подобные ситуации**,  
имеющие чаще всего разрушительный характер,  
**гибко применять** различные способы разрешения конфликтных ситуаций.

**ШКОЛА** (где обучаются подростки),  
несет весь груз социальных противоречий,  
и является, по сути, **«ШКОЛОЙ КОНФЛИКТОВ»**.

Усвоенные учителями **силовые методы разрешения конфликтов**,  
стратегии по принципу «выиграть – проиграть»  
реализуются взрослыми людьми во взаимоотношении с обучающимися,  
становятся **паттернами их поведения**.



## **Продуктивность в разрешении педагогически сложных ситуаций предполагает:**

- ✓ выраженную готовность **учесть позицию другого**, в данном случае воспитанника, его интересы, мотивы, возможности и т.д.;
- ✓ сохранение **позиции сотрудничества** с воспитанником и **в условиях конфликта** – принципиальный момент в спектре умений педагога;
- ✓ **неприемлемость** односторонности и категоричности, желания «власть употребить», неумения выслушать ;

В плане воспитания это приводит к неблагоприятным последствиям: неприязни и отчуждению, затрудняющих или разрушающих возможность конструктивного выхода из конфликта.

### **ДОКАЗАНО:**

**ПРОДУКТИВНОСТЬ** решения конфликтных ситуаций падает, если участники фиксируются на **упреках и обвинениях** в адрес партнера, уклоняются от ответственности за возникновение конфликтных отношений.

## Правильное отношение к конфликту:

восприятие его как **творчески решаемой задачи**,  
распознавание подлинного конфликта, более серьезного, возможно и неосознанного,  
скрытого за поверхностным.

В воспитательной работе постоянно возникают **новые ситуации**,  
когда в условиях **большого набора альтернатив**  
наставнику нужно принять **нестандартное решение**,  
ориентируясь на **особенности данной ситуации**, ее участников,  
свои собственные возможности.

Поэтому - важность **открытости поиску нового** – знаний, опыта,  
умение **импровизировать**, действовать за рамками предусмотренного.

### **ПРЕОДОЛЕВАТЬ:**

приверженность к сложившимся **шаблонам поведения**,  
**страх** перед неизвестностью,  
**недоверие к себе**, **боязнь быть застигнутым врасплох**.

# Управление межличностными конфликтами



Этап управления	Основное содержание
1 Прогнозирование конфликта	Изучение <b>индивидуально-психологических особенностей</b> индивида; <b>знание и анализ ранних симптомов</b> скрытого конфликта, на стадии возникновения конфликтной ситуации
2 Предупреждение конфликта	На основе углублённого анализа причин и факторов назревающего конфликта предпринять <b>меры по их нейтрализации</b>
3 Регулирование конфликта	Добиться признания конфликтующими <b>реальности конфликта</b> ; напомнить конфликтующим о соблюдении корректности поведения во взаимоотношениях; <b>использовать технологии регулирования</b> конфликта
4. Разрешение конфликта	Исходя из оценки глубины конфликта <b>предпринять один из способов разрешения конфликта</b>

## **Пошаговая схема работы с конфликтом:**

Для того чтобы **определить суть конфликта**, участники конфликта должны **согласовать свои представления** о сложившейся ситуации и **выработать определенную стратегию** поведения.



### **Пошаговый характер действий:**

**Шаг 1.** Определение основной проблемы.

**Шаг 2.** Определение вторичных причин конфликта.

**Шаг 3.** Поиск возможных путей разрешения конфликта.

**Шаг 4.** Совместное решение о выходе из конфликта.

На этом этапе речь идет о **выборе наиболее подходящего способа разрешения конфликта**, вызывающее обоюдное удовлетворение соперников.

**Шаг 5.** Реализация намеченного совместного способа разрешения конфликта.

**Шаг 6.** Оценка эффективности усилий, предпринятых для разрешения конфликта.

# ВЫБОР АДЕКВАТНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ

конфликта:  
**ВОСЕМЬ СПОСОБОВ:**

✓ **ЮМОР** – это беззлобно – насмешливое отношение к чему – либо (к кому – либо).  
**БЕЗ САРКАЗМА!** Сарказм может обидеть одну из конфликтующих сторон.

✓ **ПРОЯВЛЕНИЕ ЛАСКИ** заключается в выделении положительных черт «противника» (Ты умный, знающий, самый любимый... и т.п.).

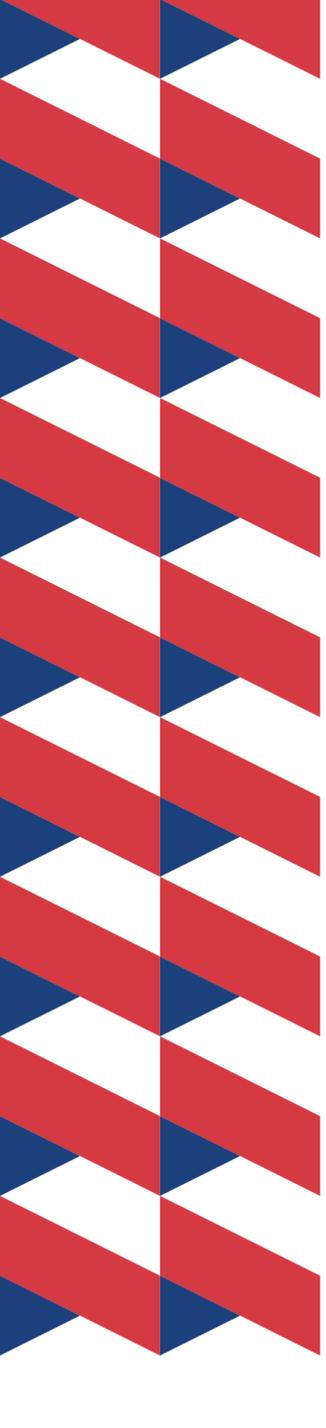
✓ **КОМПРОМИСС** – это соглашение на основе взаимных уступок.

✓ **ТРЕТЕЙСКИЙ СУД:**

Привлечение третьей незаинтересованной стороны к разрешению конфликта.  
Незаинтересованное лицо/лица могут помочь конфликтующим сторонам увидеть то, что они не заметили в «пылу борьбы».

Он может быть непосредственным (когда обращаются к реальному лицу/лицам) или опосредованным (обращение к произведениям знаменитых философов, писателей и т.д.)  
Важно также,  
чтобы третейский суд (судья) был авторитетен для обеих конфликтующих сторон.





## **СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА:**

✓ **АНАЛИЗ** используется, если все предыдущие способы не соответствуют социально – психологической природе конфликта или же они не дали эффекта.

Важнейшее условие анализа - проводить его следует на нейтральной территории, иначе одна из конфликтующих сторон получает преимущество (эффект психологической защищенности).

✓ **УЛЬТИМАТУМ** - предъявление решительного требования с угрозой применения мер воздействия в случае отказа («если вы не..., то я вынужден буду...(санкции)») - если предыдущие способы не принесли желаемого результата.

✓ **РАЗРЫВ СВЯЗИ** - если затронуты какие – то личностные структуры, которыми субъект не может поступиться;

✓ **ПОДАВЛЕНИЕ** (моральное или физическое) - крайний способ решения конфликтов.

**Два последних способа решения конфликтов в норме не приемлемы для педагога в силу специфики его деятельности.**

# Стратегии поведения наставника в конфликтной ситуации:

**1.УХОД ОТ КОНФЛИКТА.** Стратегия полезна, когда проблема представляется ему несущественной, недостойной внимания, и он предпочитает сберечь время, силы и другие ресурсы на решение более важных задач.

**НО!** уход от проблемы может привести к существенному обострению конфликтной ситуации.

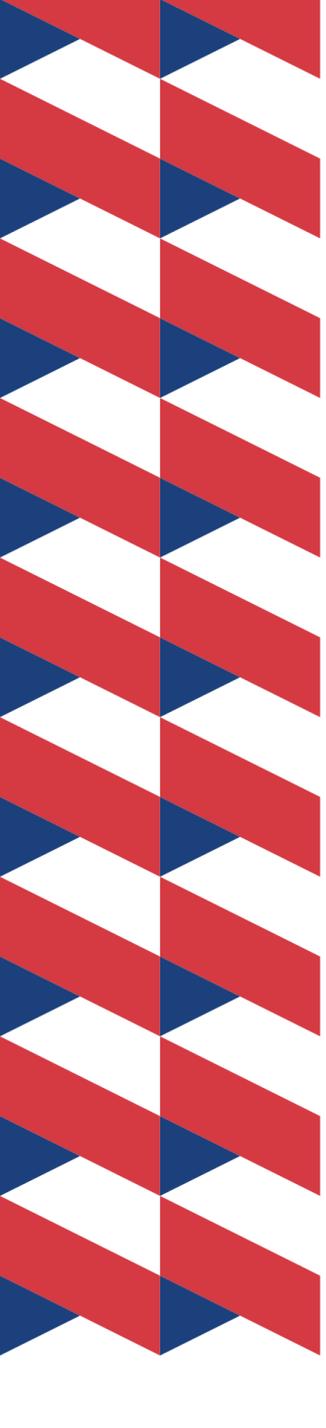
Если наставник отстраняется от конфликта, игнорирует его, возможно, из опасения конфронтации, он лишает себя возможности повлиять на ход развития ситуации.

Иногда своим уходом он пытается наказать воспитанников и изменить их отношение к конфликту, однако подобные действия редко приводят к позитивным результатам.

Существуют **различные формы ухода:**

**молчание, отказ от проведения занятия; затаенный гнев; депрессия; переход на сугубо формальные отношения; показное безразличие и т. д.**

По сути – взрослый пытается уйти от необходимости решения сложной проблемы с непредсказуемым последствием, от риска, напряжения, беспокойства.



## 2. ПРОТИВОБОРСТВО («выиграть- проиграть»).

При разрешении **межличностных** конфликтов она приводит обычно к **негативным** последствиям.

В этом случае противостояние приобретает деструктивный характер («победа любой ценой»).

Предпочтение данной стратегии многими воспитателями объясняется их подсознательным стремлением **обезопасить себя** (**боязнь потерять авторитет**).

В соответствии с данной стратегией воспитателями используются **следующие тактики:**

- угрозы;
- настойчивые убеждения;
- высмеивание воспитанника перед другими и т. п.

### **3. СТРАТЕГИЯ УСТУПОК:** в рамках данной стратегии следующие тактики:

приспособление, компромисс, привлечение посредника (представителя администрации, другого воспитателя или воспитанника) и др.

- **Для приспособления** характерны уступки интересам другой стороны, вплоть до полного подчинения ее требованиям.
- **Уступки** могут восприниматься по-разному:  
как демонстрация доброй воли (в этом случае возможны ослабление напряженности в отношениях и перелом ситуации в лучшую сторону)  
или как проявление слабости (может привести к эскалации конфликта).

Данную стратегию используют обычно воспитатели, которые либо **не уверены в собственных силах**, либо **безразличны по отношению к воспитанникам** и результатом своего труда, либо в крайне острой ситуации **стремятся снизить накал страстей**.

#### **Компромисс:**

требует навыков ведения переговоров, позволяющих прийти к учету интересов участвующих в конфликте сторон.

Для реализации данной стратегии необходимы **взаимные уступки участников**.

**В идеале компромисс -**

**это удовлетворение интересов каждой из сторон ровно наполовину.**

**В реальной ситуации одна и сторон обычно делает большие уступки по сравнению с другой, что в дальнейшем может привести к новому обострению отношений.**

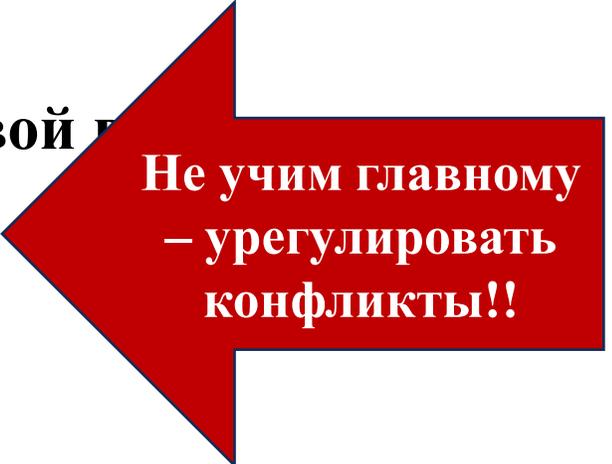
**Поэтому часто компромисс - лишь временный выход, так как ни одна из сторон не удовлетворена полностью.**

**В качестве компромисса используется так называемый «нулевой вариант» - «статус-кво»,**

**когда конфликтующие стороны возвращаются**

**на исходные позиции,**

**существующие до начала проявления острой конфронтации.**



**Не учим главному  
– урегулировать  
конфликты!!**

#### 4. Сотрудничество (выигрывать – выиграть).

направляет оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения.

Для сотрудничества характерно

- стремление к сближению позиций, целей и интересов,
- необходимы интеллектуальные и эмоциональные усилия сторон, время и другие ресурсы.

Наиболее подходящая в данной стратегии формула для воспитателя:

**«Я не против вас, я с вами».**

Преимущество данного подхода состоит в том,

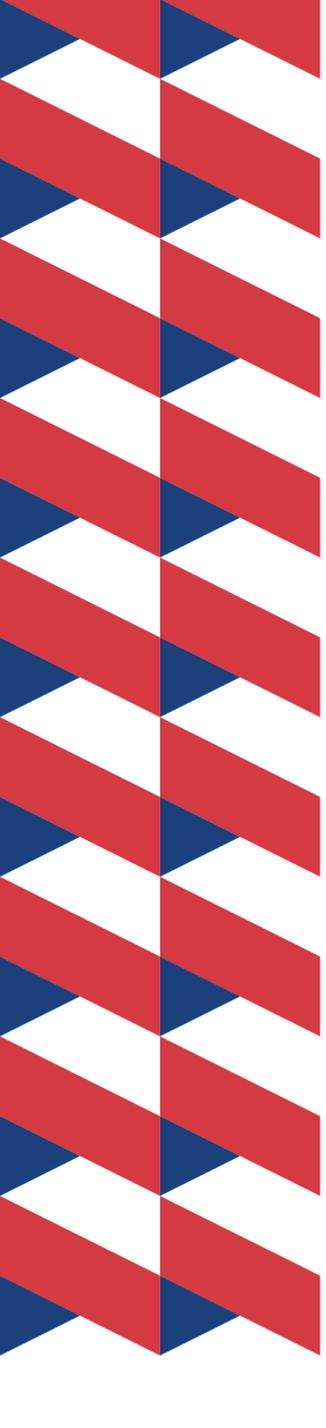
что воспитатель находит **наиболее приемлемое для себя и воспитанников решение**, укрепляя и улучшая тем самым отношение с воспитанниками.

Совместно выработанное решение будет поддержано всеми участниками конфликта.

Если человек сможет **энергию своих негативных эмоций**

и инстинктивных стремлений (возмущение, гнев, обиду, стремление к превосходству, агрессию и т. д.) **направить на поиск и реализацию общих идей, интересов, ценностей,**

то он достигает **максимального эффекта**



Таким образом, **при разрешении конфликтных ситуаций** наставник может предпринять **следующие действия:**

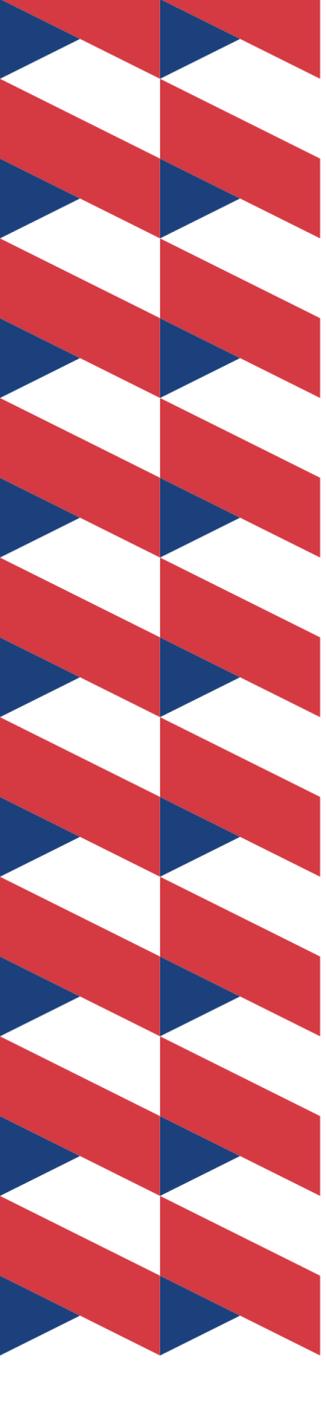
- ✓ **Действия первого рода - конфликтогенные** (выражение гнева, возмущения, негативная оценка личности подростка, насмешка и т. п.).
- ✓ **Действия второго рода - конфликтотерпимые** (уход и затягивание решения проблемы, компромиссные действия).
- ✓ **Действия третьего рода - конструктивные:** действия по изменению неблагоприятного хода развития ситуации – переключение внимания, легкая ирония, «шаг навстречу», неординарные действия др.
- **Действия первого рода** способствуют **нарастанию напряжения и обострению конфликта**, не отвечают основной функции наставника – созданию наиболее благоприятных условий для развития личности подростка.
- **Действия второго рода** не решают педагогической проблемы, т. к. **ведут к затягиванию конфликтной ситуации**, усложняя с течением времени возможность ее эффективного разрешения.
- **Действия третьего рода** в случае адекватного и грамотного их использования позволяют наставнику **ослабить возникшее психосоциальное напряжение**, осуществлять свои функции, и в течение определенного времени разрешить существующий конфликт.

## ПОДЧЕРКНЕМ:

1. **Конфликтотерпимые** действия наставника - **не эффективны.**
2. **Регулирование** конфликта репрессивными методами **не эффективно:**
  - ✓ **во - первых**, поверхностная ее цель – преодоление конфликта – не решена, конфликт лишь переходит в скрытую форму.
  - ✓ **во – вторых**, ее внутренняя, глубинная цель – **показать превосходство над воспитанниками** – не реализуется.

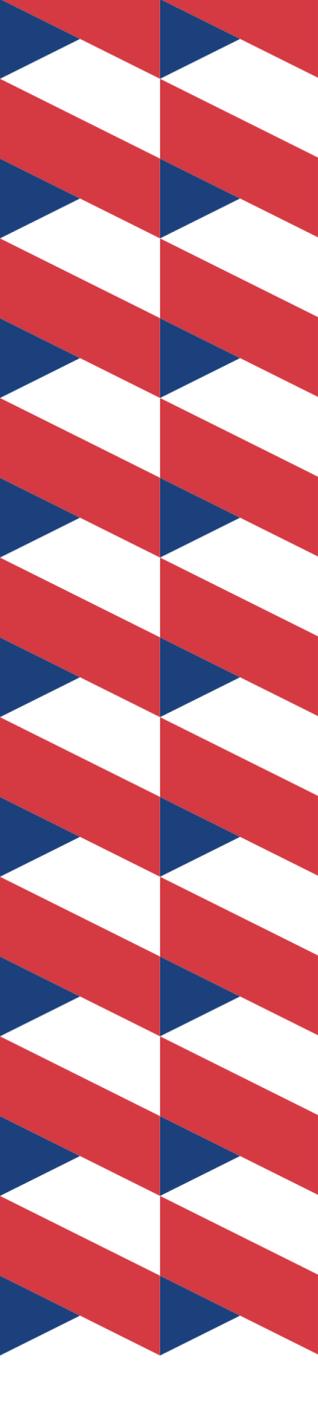
Наставник, использующий для решения психолого – педагогических проблем **исключительно свой социальный статус** теряет авторитет в глазах воспитанников.

- ✓ **В- третьих**, рационализация этой глубинной цели – **стремление наказать** воспитанника за негативное поведение и **пресечь** подобные действия в дальнейшем – не достигает результата.



## Психотерапевтические методы предупреждения и разрешения педагогических конфликтов.

- **Педагогическая психотерапия** – это целенаправленное влияние педагога на личность воспитанника с целью оказания ему помощи **в понимании** себя, окружающих, мира в целом, **в обретении** личностной целостности; **в поиске** своего предназначения, смысла жизни, самореализации.



## **Шесть древнейших психотерапевтических методов:**

### **1.УВЕЩЕВАНИЕ**, использование зарок и обязательств.

Метод представляет собой **создание временного эмоционального подъема и попытку удерживания индивида на высоком уровне его положительных стремлений.**

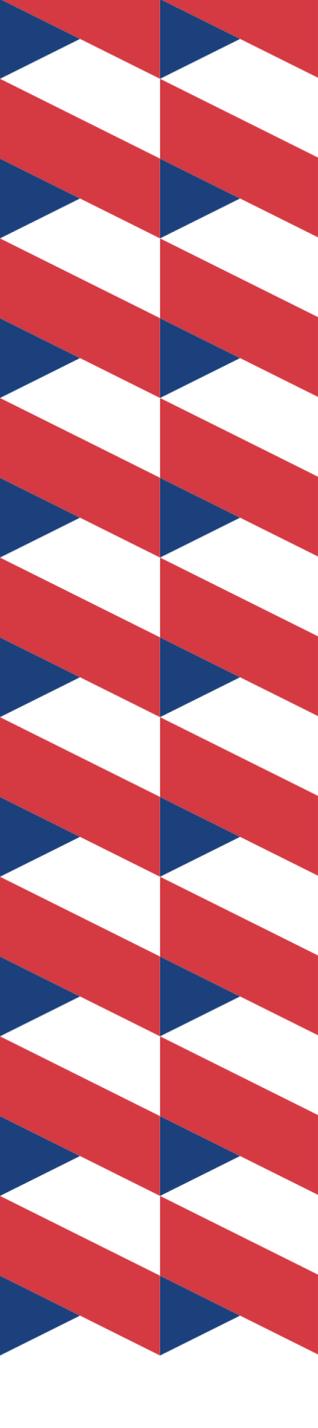
Следствием применения данного метода на практике зачастую является **рецидив:**

конфликт имеет тенденцию наращивать меру напряжения, **вовремя неразрешенный конфликт быстро приобретает более острую форму и его все труднее разрешить.**

### **2.МЕТОД, ОСНОВАННЫЙ НА ВНУШЕНИИ (САМОВНУШЕНИИ).**

«У тебя все получится», «Ты прекрасно сдашь экзамен» и т.д.

Опасность в использовании данного метода заключается **в отрицании реально существующих проблем, вытеснении их из сферы сознания.**



### **3.КАТАРСИС** – метод исповеди.

Исповедь дает возможность человеку, мучимому сомнениями, противоречиями, конфликтами, открыть свои проблемы исповеднику.

Данный метод развивался в XX столетии во многих направлениях психотерапии и не утратил своей актуальности.

**ТОЛЬКО ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ и УВАЖЕНИЕ!!!!**

### **4.СОВЕТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**- один из наиболее распространенных.

Наставник, дающий рекомендации, заранее предполагает, что он лучше своего воспитанника знает, как тому поступить, к чему приложить свои силы, в каком направлении производить личностные изменения.

Недостатком этого метода является **оказание давления** на воспитанника, что может вызвать в нем противодействие или приведет к еще большей зависимости от других, если он постоянно прислушивается к чужому мнению.

### **5.«ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗИРОВАННАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ»** - попытка изменить установки индивида посредством разъяснения и интерпретации

## Современные методы предупреждения и разрешения педагогических конфликтов:



- **консультирование**, задача которого - **«высвобождение чувств»**, т.е. «вскрытие тех мыслей, установок, чувств, эмоционально окрашенных импульсов, которые тесно связаны с проблемами и конфликтам индивида;
- **организация плодотворных отношений** с воспитанником – одно из главных условий предупреждения нежелательных, неконструктивных конфликтов и разрешения проблем, возникающих в сфере межличностных взаимоотношений и в повседневной деятельности воспитанников;
- **создание благоприятной психосоциальной среды** в отношениях, признаками которой являются:
  - доброжелательная атмосфера; дух терпимости, взаимопонимания, признания существенных альтернативных точек зрения;
  - признание приоритета общечеловеческих ценностей;
  - стремление к самостоятельности, активности, интеллектуальному и личностному росту; поощряются учебные достижения, инициативность и др.

## **Памятка « Стратегии поведения наставника в конфликтной ситуации».**



### **1. ПРАВИЛО ТАЙМ-АУТА. (ИГРА «Посчитай до 20, и скажи....»)**

Чтобы не сорваться, не наговорить кучу лишних и обидных слов, - **взять тайм-аут.**

У вас будет время **обдумать причины** поведения своего воспитанника и свою линию поведения.

**Научите подростка говорить о своих чувствах и переживаниях.**

**Сами учитесь не терять спокойствия и разговаривать нормальным тоном, не только критиковать, но и слушать, признавать свои ошибки.**

**Можно поделиться собственным опытом – дети копируют поведение взрослых, вы можете стать достойным примером подражания;**

## **ПРАВИЛО 2: Переключение внимания.**

Эта тактика отлично срабатывает при капризах, истериках, агрессивировании.

Обратите его внимание на что-то интересное.

Сказанное «нет» продемонстрирует, что желания подростка для вас особой роли не играют.

Сдаваться после истерики тоже не стоит – это мощное средство, с помощью которого он будет вами манипулировать;

## **Правило 3: Книги, фильмы, рассказы.**

Хорошо действуют наглядные примеры:

**посмотрите вместе фильм** или почитайте книгу, где налицо конфликт интересов.

Обсудите, как герои вышли из этой ситуации,  
**возьмите за правило организовывать «семейный совет»**  
и искренне высказывать свои мнения,  
искать пути решения возникших проблем всем вместе;



**«13 причин почему» (англ. *13 Reasons Why*);  
стилизованно «TH 13 REASONS WHY») —  
американский драматический телесериал. 2017-2019 гг.**



**Мультфильм:  
разрешение конфликтов  
для младшей школы:  
[https://youtu.be/0NIB-s0\\_1MI](https://youtu.be/0NIB-s0_1MI)**

- Одноклассница Клея Дженсена, Ханна Бейкер, совершает самоубийство.
- Несколько недель спустя Клей находит коробку на пороге дома, в которой находится 7 кассет, записанных Ханной.
- Там она рассказывает 13 причин, почему она покончила жизнь самоубийством, и Клей — одна из них.
- Чтобы выяснить, в чём он виноват, Клей должен прослушать все 7 кассет.
- Слушая их, он постепенно открывает тревожные тайны Ханны и своих одноклассников.

## Мультфильмы и социальные ролики: разрешение конфликтов и буллинг



### Мультфильм: разрешение конфликтов:

<https://www.youtube.com/watch?v=XM9GSIg9eSw>

<https://youtu.be/ioxMjTfFlj0>, <https://www.youtube.com/watch?v=k1n4HIVcaTY>

<https://youtu.be/HqXNPtTjmd0>

<https://www.youtube.com/watch?v=BJnLeZzSVZM>

<https://www.youtube.com/watch?v=gMySuJU3aGQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=P1900TBJ7q8>

### Ролики:

<https://youtu.be/L7jIUcP6HAE>, <https://www.youtube.com/watch?v=JtSWHFRHQUY>

<https://youtu.be/dnllkQPa8c8>

<https://youtu.be/XEZ6wk2MjmI>

<https://www.youtube.com/watch?v=4WOYmqVVjAM>

**«Уэ́нсдэй» (англ. Wednesday) — американский сериал о взрослении в жанре комедии ужасов со сверхъестественными элементами магии и мистики, о дружбе и любви подростков**





## **Правило 4: Ответственность и критика.**

Приучать воспитанника к ответственности за свои поступки и принятые решения.

Прислушивайтесь к его мнению, задавайте вопросы, просите совета – тогда ребенок будет чувствовать, что его мнение важно.

**Не нужно безосновательной критики: критикуем не личность, а поступок.**

## **Правило 5: Право выбора.**

Не будьте авторитарными – именно постоянные запреты и указы являются источниками противоречий.

Попробуйте предоставить подростку право выбора.

А потом обоснуйте правильность или неверность его выбора.

## **ПРАВИЛО 6: Будьте последовательны.**

Откажитесь от двойных стандартов по отношению к подростку:  
если ему вы не позволяете что-то делать, то почему это можно делать вам?

Если вы не хотите слышать бранных слов, не употребляйте их сами.

Если вы чувствуете, что вот-вот сорветесь и начнете конфликт,  
просто уйдите на время.

Объясните: сейчас мы не можем договориться, я расстроена этим (**ТАЙМ-АУТ!**),  
давай обсудим ситуацию немного позже.

Постарайтесь обойтись без оскорблений и обвинений.

## **ПРАВИЛО 7: Договоренности.**

Приучите воспитанников к тому, что они должны **ДЕРЖАТЬ СЛОВО**  
и **сами** не нарушайте договоренности.

Иногда можно **ЗАКЛЮЧАТЬ ДОГОВОР О ПРАВИЛАХ ПОВЕДЕНИЯ:**  
что **разрешается**, что **нельзя** и **почему**, какое **наказание** последует.

Формулировки должны быть **четкими и однозначными**,  
воспитатели должны вести себя толерантно, чтобы их нельзя было обвинить в злоупотреблении властью.

## **ПРАВИЛО 8: Ваше мнение.**

Если вы что-то запрещаете, или на что-то не соглашаетесь, ваше мнение должно звучать твердо.



Не повышайте голос, спокойно объясните.

**Настаивайте на своем,**  
даже если начинаются бурные протесты,  
**не позволяйте манипулировать:**  
бывают ситуации, когда нужно **взять контроль в свои руки.**

Не перегибать палку,  
**не бросаться пустыми угрозами** -  
они перестанут срабатывать,  
вам перестанут доверять;

Техника  
«Заезженная  
пластинка»

**Мануэль Смит. Тренинг уверенности в себе**  
[https://www.koob.ru/smith/self\\_confidence\\_training\\_smith](https://www.koob.ru/smith/self_confidence_training_smith)



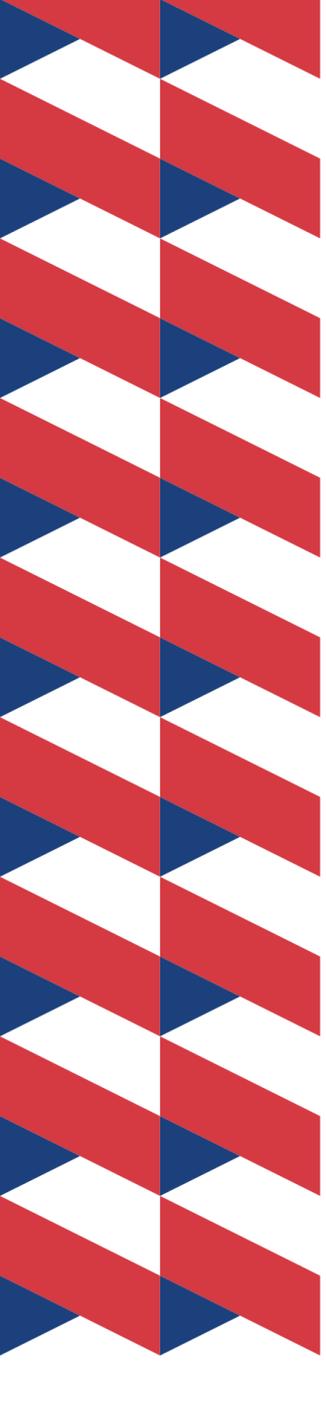
## Правило 9: **Слушать и слышать.**

В случае конфликта **позволяйте высказаться** подростку, даже если вы не согласны с тем, что он говорит.

Вы сможете объяснить свою точку зрения позже, а пока позвольте высказаться ему.

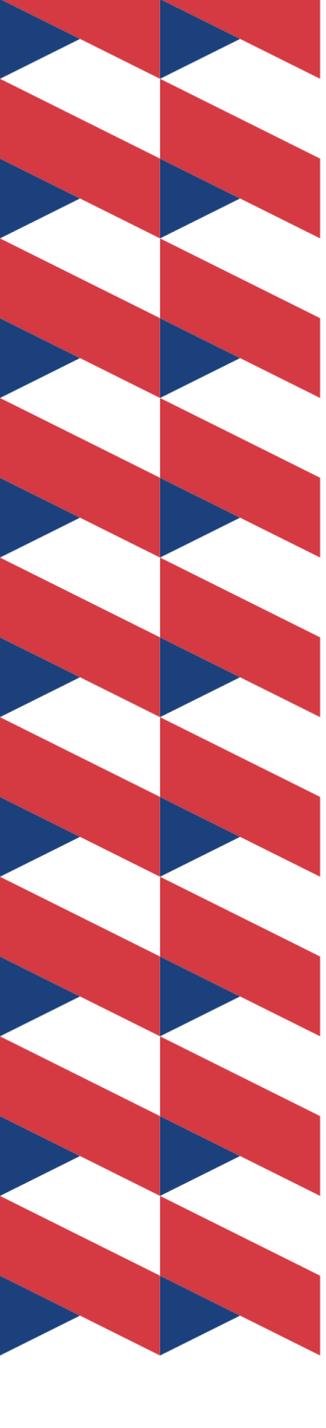
Проявите понимание, терпеливо поясните, почему считает, что так поступать не нужно –

Не используйте злых шуток, **не припоминайте постоянно его прошлые ошибки**– конфликт станет затяжным, а обиды останутся надолго.



**Шесть ключевых направлений коррекционной работы:**

- 1) **НАЧИНАТЬ** с обучения техникам и способам управления собственным гневом (Упражнение «Досчитай до 10/20, и скажи», «Сигналы гнева», «Шаг вперед – зверь, шаг назад – человек»).
- 2) **обучение отреагированию** своего гнева приемлемым способом, безопасным для себя и окружающих (Упражнение «Листок гнева», «Подушка для пинаний», дыхательные и двигательные упражнения, «Я спокоен, я- сердит», «Как я зол», «Выпусти джинна», «Победить дракона», «Улыбка Будды»).
- 3) **формирование осознания собственных эмоций (алекситимия!!!)** и чувств других людей, развитие эмпатии (Упражнения «Цвет эмоций», «Комплимент», «Имя», «Передать одним словом», «Словарь добрых слов», «Знатоки чувств», «Пойми без слов»).

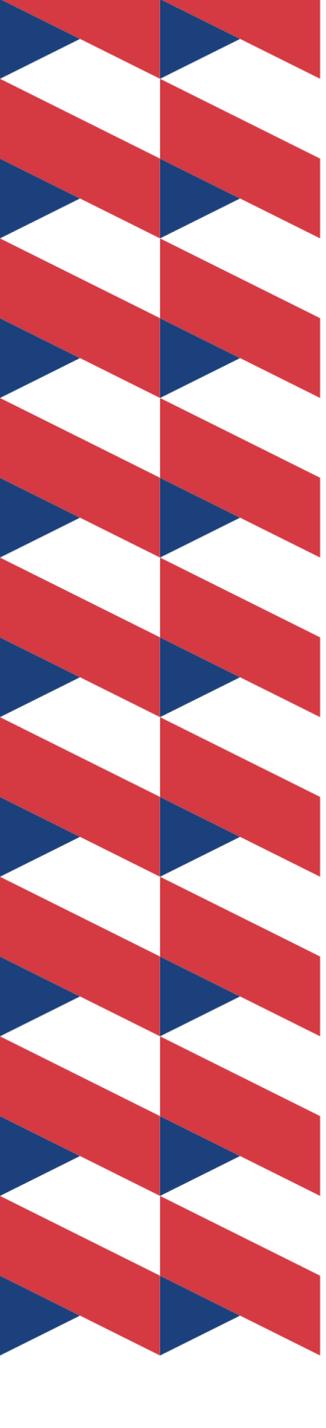


4) **снижение уровня личностной тревожности** (упражнения «Слепой и поводырь», «Снеговик», «Мое напряжение», «Моя карточка», «Работа над ошибками»);

5) **развитие позитивной самооценки** (Упражнение «Я – великий мастер», «Я - подарок человечеству», «Похвальная грамота», «Кто я?» «Все равно ты молодец, потому что...», «Хочу, могу, умею»);

6) обучение обучающихся **конструктивным поведенческим реакциям** в проблемной ситуации (*игра «Попроситься на ночлег», «Другими словами», «Критикуй, не обижая», "Да" значит "нет», «Любит- не любит», «Мы похожи...», техника «Я-высказывание»*); мультфильмы «Свинка и печенье», «Мост»).

7). **Седьмое направление** - работа с педагогами и сотрудниками, направленная на снятие провоцирующих факторов агрессивного поведения.



## Упражнение «Гасим гнев с помощью дыхания»

Если человек умеет управлять дыханием, он может управлять своим психическим состоянием. Когда чувствуете, что начинаете выходить из себя, выполняйте предложенные ниже упражнения:

**Дыхание через разные ноздри.** Примите любую удобную позу и закройте глаза. Зажмите пальцем правую ноздрю и вдохните через левую. Задержите дыхание, отпустите правую ноздрю и зажмите левую, выдохните через правую ноздрю. Далее оставляйте палец на левой ноздре и вдыхайте через правую. Теперь зажмите правую и вдохните через левую. Повторите по 5-10 раз на каждую ноздрю.

**Дыхание животом.** Примите удобное положение, выпрямите спину и немного приподнимите подбородок. Далее медленно вдохните носом, чтобы сначала воздухом наполнился живот, а уже потом грудь. Задержите дыхание и досчитайте до 4. Начните выдыхать, одновременно расслабляя грудь и живот, потом немного втяните живот. Повторите 15 раз.

**Медленное дыхание.** Примите удобное положение и начните вдыхать, медленно считая до 4. Далее задержите дыхание и досчитайте до 6. После как можно медленнее выдохните. Повторить 6-8 раз. Дыхание на счет 5-7, или 7-11.

**ВСЕ упражнения можно выполнять перед сном, чтобы расслабиться и быстрее заснуть.**

## Двигайтесь!!!!

**Уединиться. Сделать короткую зарядку–**  
с силой сжимайте кулаки, приседайте, прыгайте на месте.

Это поможет снизить концентрацию **кортизола в крови.**

**2. Пробежка или прогулка,** чтобы «выбить» свой гнев на тротуар или тропинку. Когда нога касается земли, представляем, что гнев становится чуточку меньше.

**(Упражнение «Рубка дров», «Шаг вперед – зверь, шаг назад – человек»))**

**3. Записать негативные мысли на полосках бумаги и сложить**  
их в воздушный шарик.

Медленно надуть его, сосредоточиваясь на каждой мысли внутри.

Представить, что шарик наполнен гневом.

А потом медленно сделать два глубоких вдоха животом и отпустить свой гнев (то есть воздушный шарик).

## Правила разрешения конфликтов ДЛЯ ПОДРОСТКОВ:

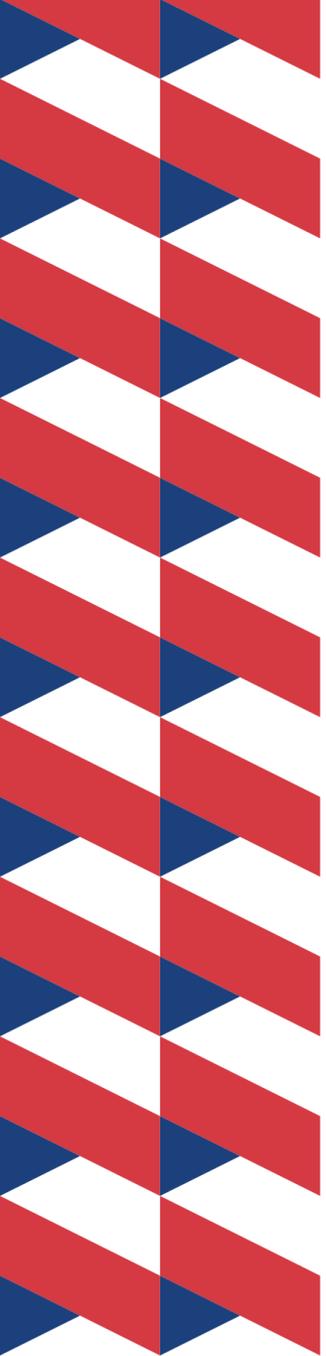


- Говорить спокойно.
- Говорить по очереди.
- Сказать чего ты хочешь (конфликтующие стороны высказывают свои пожелания).
- Найти варианты, которые устраивают обе стороны.

В зависимости от причин конфликта между детьми и от способов конфликтного поведения его участников, межличностный конфликт может иметь следующие виды исхода:

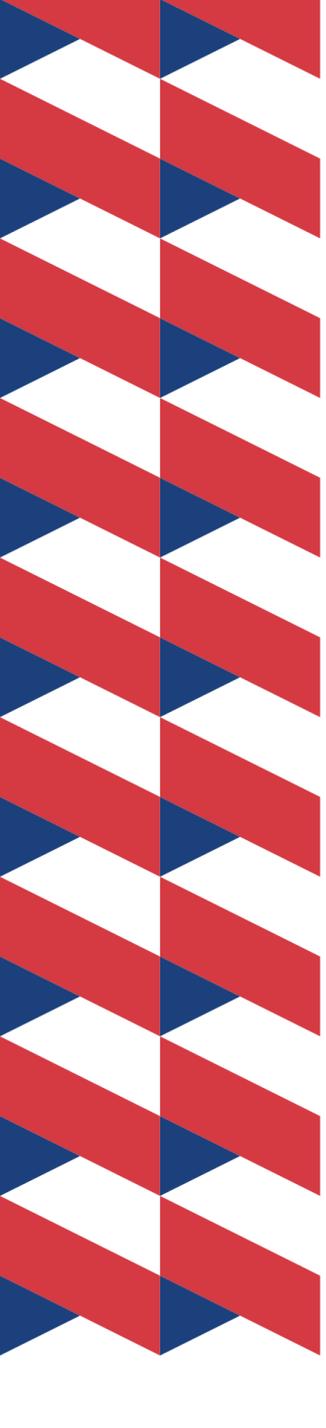
- 1) уход от разрешения конфликта, когда одна из сторон как бы не замечает возникших противоречий;
- 2) сглаживание противоречий, когда один из участников конфликта либо соглашается с предъявленными ему претензиями, либо стремится оправдать себя;
- 3) компромисс - взаимные уступки обоим сторонам;
- 4) эскалация напряженности и перерастание конфликта во всеобъемлющее противостояние (с участием не только детей, но и взрослых);
- 5) сотрудничество – участники конфликта находят решение, которое удовлетворило интересы обеих сторон;
- 6) силовой вариант подавления конфликта, когда одну или обе стороны принуждают силой (угрозой применения силы) принять тот или иной вариант исхода противоречия.





Профилактика  
конфликтов включает  
формирование:

1. Социоэмоциональной компетентности.
  2. Эмоционального и социального интеллекта.
  3. Коммуникативных навыков.
  4. Навыков саморефлексии и самоуправления.
  5. Навыков сотрудничества и командообразования.
  6. Позитивной мотивации.
  7. Стрессоустойчивости и эффективных копинг-стратегий.
- 



## СОЦИОЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ (СЭК):

способность детей-сирот **эффективно ориентироваться в межличностном взаимодействии**,  
проявляя эмоциональную зрелость  
саморегуляцию,  
взаимопонимание  
взаимопознание.

### ТРИ взаимосвязанных компонента СЭК:

- **КОГНИТИВНЫЙ** (взаимопонимание, взаимопознание, рефлексия),
- **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ** (эмпатия, эмоциональная выразительность и саморегуляция),
- **ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ** (социальная активность, социальная автономность и социальная адаптивность).

## Регулятивные функции СО:

**оценочные, контрольные, стимулирующие, блокирующие, защитные.**

**НЕ ТОЛЬКО** решение задач адаптации,  
приспособления субъекта к окружающим условиям;

она – **фактор мобилизации** человеком своих сил, реализации скрытых возможностей,  
творческого потенциала.

Как механизм саморегуляции самооценка **задействована во всех сферах**  
жизнедеятельности человека — в деятельности, в поведении, в познании, в общении.

Она **опосредствует интерпретацию собственного опыта и внешних воздействий,**  
**восприятие самого себя и окружающей среды,**  
**определение перспектив собственного развития и отношения с окружающими.**

**Важно: УСПЕШНОСТЬ** деятельности человека зависит от его **ПРЕДСТАВЛЕНИЙ**  
**о своих способностях НЕ МЕНЬШЕ, чем от самих этих способностей.**

Регулятивные функции самооценки значительно повышаются  
в **ЛИЧНОСТНО ЗНАЧИМОЙ** для субъекта деятельности.

**ВАЖНО!**

## СО: функции психологической защиты:

- ❑ реализуются, как правило, при **завышенной самооценке**, способствующей развитию эмоциональных барьеров, которые **блокируют восприятие внешних воздействий**, ведущих к искажению и игнорированию опыта.
- ❑ **Средства психологической защиты (механизмы):**
  - занижение оценок других людей;
  - необоснованные переносы высоких самооценок из одних сфер в другие;
  - подъем уровня самооценки в значимых областях и снижение его в менее значимых;
  - рост агрессии, отчуждения, отвлечении,
  - снижение интереса к деятельности;
  - появление резонерства, самооправданий, назиданий, инфантильных, форм поведения и др.

## Эффективные способы разрешения конфликта:



1. Нельзя откладывать решение назревшего конфликта **«на потом»**.

Если конфликт неизбежен, сами **выступайте его инициатором**.

2. Стремитесь **искренне и серьёзно понять точку зрения** собеседника.

**Свою ошибку, неверный шаг признавайте быстро**, опережайте возможную критику.

3. Удерживайте за собой инициативу, контролируйте **свои эмоции** и своего собеседника, в первую очередь – спокойствие.

**СУТЬ** решения конфликтов **НЕ В ПРИМИРЕНИИ ПОЗИЦИЙ,**  
**а в ПРОЯСНЕНИИ ИНТЕРЕСОВ,** которые позволяют  
**ПЕРЕБИРАТЬ ВАРИАНТЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНОЙ**  
**СИТУАЦИИ.**

## Правила поведения в условиях конфликта:



1. **Помните**, что в конфликте у человека доминирует не разум, а эмоции, что ведет к аффекту, когда сознание просто отключается, и человек не отвечает за свои слова и поступки.
2. **Придерживайтесь** многоальтернативного подхода и, настаивая на своем предложении, не отвергайте предложение партнера, задав себе вопрос: "Разве я никогда не ошибаюсь?" Постарайтесь взять оба предложения и посмотрите, какую сумму выгод и потерь они принесут в ближайшее время и потом.
3. **Осознайте** значимость разрешения конфликта для себя, задав вопрос: "Что будет, если выход не будет найден?" Это позволит перенести центр тяжести с негативных отношений с собеседником на проблему.
4. **Снижайте** внутреннее напряжение, "выпускайте пар», если вы и ваш собеседник раздражены и агрессивны.

Если потеряли контроль над собой, попытайтесь сделать единственное:

**ЗАМОЛЧИТЕ САМИ, А НЕ ТРЕБУЙТЕ ЭТОГО ОТ ПАРТНЕРА.**

**ИЗБЕГАЙТЕ УКАЗАНИЯ НА ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ЭМОЦИИ СВОЕГО ПАРТНЕРА.**

## Правила поведения в конфликте



5. **Ориентируйтесь** на положительное, лучшее в человеке. Тогда вы обязываете и его быть лучше к вам.

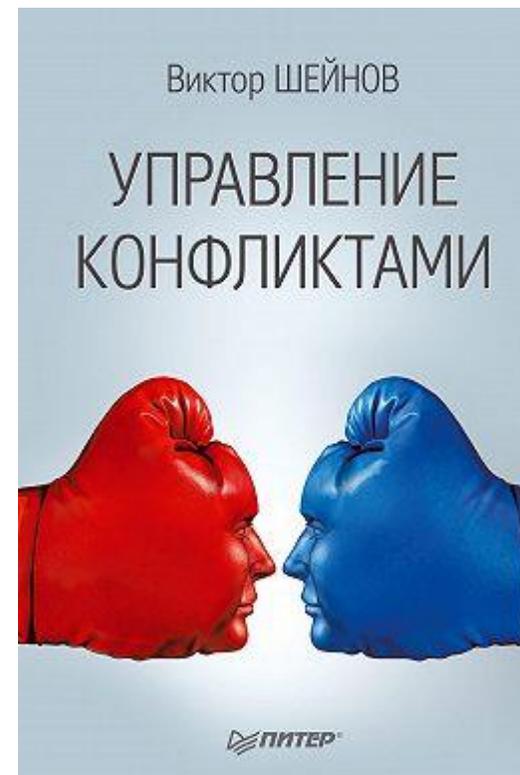
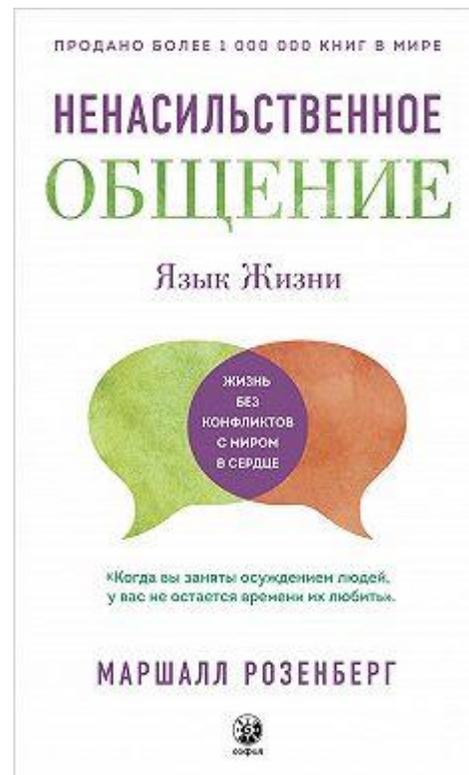
6. **Предложите** собеседнику встать на ваше место и спросите: "Если бы вы были на моем месте, то что бы вы сделали?" Это снимает критический настрой и переключает собеседника с эмоций на осмысление ситуации.

7. **Не преувеличивайте** свои заслуги и не демонстрируйте знаки превосходства над своим собеседником.

8. **Не обвиняйте и не приписывайте** только партнеру ответственность за возникшую конфликтную ситуацию.

9. Независимо от результатов разрешения противоречий **старайтесь не разрушить** отношения с партнером по общению.

# Полезные книги:



## Лингвистическая техника метамоделей (Ф. Пуселик, Б. Льюис).

№	Метод	Вопрос	Пример
1 2	Сбор информации	Кто? Где? Когда? Кто конкретно?	«Я подавлен». – «Что делает тебя подавленным? Меня все ненавидят». – «Кто конкретно тебя ненавидит?».
3 4	Расширение пределов	«Можешь ли ты сказать это о самом себе?» «Что тебя останавливает?» «Что случится, если ты этого не сделаешь / сделаешь?»	«Она никогда не понимала меня». – «Можешь ли ты сказать: —Я никогда не понимал ее?». «Я обязан это сделать». – «Что случится, если ты этого не сделаешь?».
5 6 7	Изменение значений	«Можешь ли ты вспомнить о ситуации, когда сделал что-то (или не сделал)?» «Как ты узнал?» «Как он (она, они) заставил чувствовать тебя именно так?»	«Я всегда был глупым». – «Можешь ли ты вспомнить ситуацию, когда ты поступил умно?» «Я знаю, что надоел ему» – «Как ты это узнал?» «Мне стыдно, что я сделал ее несчастной». – «Что ты сделал такого, что поверил в то, что сделал ее несчастной?»
		«По отношению к кому?», «Кто?»	«Это было глупо так сделать». – «Глупо по отношению к кому?».

## Рекомендованная литература:

- Алиева Р. Р., Булуева Ш. И., Магомедова П. К. Конфликтология. Учебное пособие. М.: Юрайт. 2019. 382 с.
- Евгений Ильин: Психология общения и межличностных отношений. Питер 2021
- Психология доверия, Питер, 2021
- Стив Мартин, Роберт Чалдини, Ноа Гольдштейн «[Психология убеждения. 50 доказанных способов быть убедительным](#)» (Питер, 2015, пер. Н.Буравова): <https://www.labyrinth.ru/books/179844/>
- Ванесса Эдвардс «[Наука общения. Как читать эмоции, понимать намерения и находить общий язык с людьми](#)» (МИФ, 2016, пер. Ольга Терентьева)
- Дэниел Шапиро «[На эмоциях. Как улаживать самые болезненные конфликты в семье и на работе](#)» (Альпина Паблишер, 2016)
- Эм Гриффин «[Коммуникация. Теории и практики](#)» (Гуманитарный центр, 2015)
- Гил Петерсил «[Новый код нетворкинга](#)» (Альпина Паблишер, 2016)
- Марк Гоулстон «[Я слышу вас насквозь. Эффективная техника переговоров](#)» (МИФ, 2016, пер. Михаил Фербер)
- Долгова В.И. Коррекционно-развивающая работа с подростками, оставшимися без попечения родителей: монография. – Челябинск: АТОКСО, 2019. – 146 с. (можно 2010г)