

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
(ЯСЛИ-САД) № 11 «ЖЕМЧУЖИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ КРАСНОПЕРЕКОПСК
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
(ясли-сад) № 11 «Жемчужинка»
г. Красноперкопска
_____ О.А. Теленик
Приказ № 201 от 01.09. 2023 г.

**Профилактическая программа службы медиации
МБДОУ (ясли-сад) № 11 «Жемчужинка» г. Красноперкопска
Республики Крым**

Пояснительная записка.

Настоящая рабочая программа по медиации для родителей составлена в соответствии с

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации «О направлении методических рекомендаций по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях» от 18 декабря 2015 г. № 7-4317,
- ФЗ от 27 июля 2010г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Данная программа разработана на 8 часов.

В современном обществе наблюдается социальное расслоение. Усиливаются миграционные процессы, обостряются межнациональные и межконфессиональные проблемы. Ослабевают роль семьи.

В результате растут или остаются стабильно высокими асоциальные проявления. Речь идет о детской наркомании, об алкоголизме, безнадзорности и беспризорности, о подростковой преступности и т. д.

Указанное служит причиной для организации в образовательных учреждениях служб медиации.

Служба медиации - эта служба, созданная в образовательной организации и состоящая из работников образовательной организации, прошедших необходимую подготовку и обучение основам метода медиации и медиативного подхода.

Медиация не ограничивается территорией образовательной организации. Важную роль в интеграции метода играет вовлечение семьи при условии, что родители (законные представители), обучены основам метода. Это позволит им не только хотеть, но и компетентно помогать детям в семье в сложных, потенциально конфликтных ситуациях. В частности, в трудные, критические периоды их жизни и становления.

В свою очередь, в образовательной организации конфликт будет разрешаться успешнее, если родители (законные представители) будут ориентировать ребенка на медиативный подход.

Таким образом, метод медиации позволяет образовательной организации и семье воспринимать друг друга как партнеров, стремящихся к одной цели, и объединить их усилия для обеспечения безопасности и благополучия ребенка.

Цель программы — способствовать установлению и развитию отношений партнерства и сотрудничества на основе развития доверительных отношений в семье и с окружающими.

Задачи программы:

- расширение возможностей понимания участников образовательного процесса;
- улучшение рефлексии своих взаимоотношений с участниками образовательного процесса;
- выработка новых навыков взаимодействия друг с другом;
- активизация навыков коммуникаций.

В системе родительно-детских отношений родитель является ведущим звеном и от него в большей мере зависит, как складываются эти отношения, поэтому одной из задач тренинга является формирование навыков сотрудничества с ребенком. Признание за ребенком права на собственный выбор, на собственную позицию обеспечивает понимание и лучшее взаимодействие в семье. Ведь при нарушенных отношениях в семье вопрос осуществления воспитательных функций весьма проблематичен.

Программа рассчитана на 8 часов.

После прохождения программы каждый участник будет уметь:

Устанавливать теплые, доброжелательные отношения в семье и социуме, и заботиться об их сохранении.

Оказывать психологическую поддержку партнеру по общению.

Учитывать при достижении собственных целей цели партнера по общению, даже если партнер – ребенок.

Находить эффективные решения конфликтных ситуаций по типу “выиграть – выиграть”.

Выбирать продуктивную стратегию общения осознанно и компетентно.

Краткое содержание занятий

Тема занятия	Содержание	Методы и дидактические приёмы
Занятие 1.	Выработка правил работы. Понятие СМ, конфликта.	Проведение первых диагностик (Тест Томаса).
Занятие 2.	Знакомство со стилями поведения в конфликтах, причинами возникновения их, рассмотрение этапов конфликта	Беседа, упражнение «мы похожи..», мозговой штурм, теоретическая часть.
Занятие 3.	Конструктивное разрешение конфликта	Ролевая игра «сглаживание конфликтов»; групповая работа.
Занятие 4.	Составление схемы анализа конфликта.	Теоретическая часть; упражнение «создание статуи».
Занятие 5.	Навыки сотрудничества.	Упражнения: Монстр, слепое слушание.
Занятие 6.	Выработка правил поведения и общения в предконфликтной ситуации.	Тест «Умение слушать».
Занятие 7.	Работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.	Дискуссия- список качеств для общения.
Занятие 8.	Работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.	Упражнение «Щепки на реке», открытка.

Занятие 1-2

Цель: познакомить родителей между собой, установление дружелюбной атмосферы в группе. Понятие СМ и конфликта. Знакомство со стилями поведения в конфликтах, причинами возникновения их, рассмотрение этапов конфликта.

Ход

Тем участникам, кто пришел на занятие раньше других, можно предложить нарисовать рисунки на темы “Автопортрет”, “Дружеский шарж на самого себя”, “Чем я люблю заниматься в выходные дни” и т.д. Это снижает эмоциональное напряжение, создает взаимный интерес у взрослых, настраивает на дальнейшее общение. Перед началом занятия рисунки развешиваются на стенах комнаты.

1. Упражнение. Правила.

- **Здесь и теперь** - предметом разговора могут быть только эмоции, мысли, чувства, происходящие в данный момент.
- **Один в эфире** – уважать мнение другого. Говорит только один, я в этот момент слушаю.
- **Принцип Я** - все высказывания строятся с использованием личных местоимений – «мне кажется», я думаю.
- **«Конфиденциальность»** - все, что говорится в группе, должно оставаться внутри группы.

Предложения участников.

2. Упражнение. «Мы похожи?»

Цель упражнения: знакомство участников друг с другом, повышение доверия друг к другу.

Вначале участники беспорядочно ходят по комнате и говорят каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов:

- Ты похож на меня тем, что... - Я отличаюсь от тебя тем, что...

3. Понятие о службе медиации

Служба медиации является альтернативой другим способом реагирования на споры, конфликты, противоправное поведение или правонарушения несовершеннолетних. Результаты работы службы медиации и достигнутое соглашение конфликтующих сторон должны учитываться в случае вынесения административного решения по конфликту или правонарушению.

Служба медиации является приоритетным способом реагирования, то есть сторонам конфликта предлагается в первую очередь обратиться в службу медиации, а при их отказе или невозможности решить конфликт путем переговоров и медиации, образовательное учреждение может применить другие способы решения конфликта и/или меры воздействия.

Служба медиации осуществляет свою деятельность на основании Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС основного (полного) образования и «Стандартами восстановительной медиации» от 2009 года, иными законодательными актами РФ.

2. Цели и задачи службы медиации

Целями службы медиации являются:

- распространение среди участников образовательного процесса цивилизованных форм разрешения споров и конфликтов (восстановительная медиация, переговоры и другие способы);
- помощь участникам образовательного процесса в разрешении споров и конфликтных ситуаций на основе принципов и технологии восстановительной медиации;
- организация в образовательном учреждении не карательного реагирования на конфликты, проступки, противоправное поведение и правонарушения несовершеннолетних на основе принципов и технологии восстановительной медиации.

Задачами службы медиации являются:

- проведение программ восстановительного разрешения конфликтов (восстановительных медиаций, «кругов сообщества», «школьных восстановительных конференций», «семейных конференций») для участников споров, конфликтов и противоправных ситуаций;
- обучение учащихся и других участников образовательного процесса цивилизованным методам урегулирования конфликтов и осознания ответственности;
- организация просветительных мероприятий и информирование участников образовательного процесса о миссии, принципах и технологии восстановительной медиации.

Принципы деятельности службы медиации

Деятельность службы медиации основана на следующих принципах:

- принцип добровольности, предполагающий как добровольное участие учащихся в организации работы службы, так и обязательное согласие сторон, вовлеченных в конфликт, на участие в примирительной программе. Допускается направление сторон конфликта и их законных представителей на предварительную встречу с медиатором, после которой стороны могут участвовать или не участвовать в программе восстановительного разрешения конфликта;
- принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство службы медиации не разглашать полученные в процессе медиации сведения за исключением примирительного договора (по согласованию с участниками встречи и подписанный ими);
- принцип нейтральности, запрещающий службе медиации принимать сторону какого-либо участника конфликта. Нейтральность предполагает, что служба медиации не выясняет вопрос о виновности или невиновности той или иной стороны, а является независимым посредником, помогающим сторонам самостоятельно найти решение. Если медиатор понимает, что не может сохранять нейтральность из-за личностных взаимоотношений с кем-либо из участников, он должен отказаться от медиации или передать ее другому медиатору.

4. Мозговой штурм» - конфликт это....

Родителям предлагается составить определение слова «конфликт».

Конфликт – системный процесс, проявляющий и вскрывающий уже заложенные противоречия, который может прервать сложившиеся межличностные отношения и связи, а также нарушать и исказить оценки и ценности личности. Имеет в результате изменения поведения и развития участников конфликта.

5. Теория. Социально-психологические и межличностные причины конфликтов.

Стадии конфликта:

Возникновение конфликтной ситуации появляется противоречие.

Осознание ситуации.

Стадия конфликтного поведения (драка, открытая ругань, неприятие другого – молчание)

Исход – конструктивный, деструктивный, замораживание.

Социально-психологические причины конфликтов:

1) Значительные потери и искажение информации в процессе межличностных и межгрупповой коммуникации. Услышанное человек обычно не воспринимает на веру, а оценивает и порой делает выводы, отличающиеся (иногда противоположные) от того, что сказал собеседник.

2) Несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. Общаясь каждый должен осознавать в каких ситуациях он в роли старшего, в каких на равных. (Если администрация, общаясь на равных, потом вдруг перешла на роль старшего, воспитатель общался на равных с няней, потом перешла на роль старшего);

3) Непонимание педагогами, что при обсуждении проблемы, особенно сложной, несовпадение позиций часто может быть вызвано непринципиальным расхождением во взглядах на одно и то же. Иногда оппоненты болезненно относятся к критике их взглядов, что нередко является причиной межличностных конфликтов;

5) Психологическая несовместимость;

6) Межгрупповой фаворитизм, то есть предпочтение определенных членов коллектива.

Личностные причины конфликта:

Оценка поведения другого, как недопустимого. Границы допустимого поведения бывают различными по отношению к разным партнерами. То, что позволено одному, могут не позволить другому;

Низкий уровень социально-психологической компетентности;

Нет достаточной психологической устойчивости к отрицательному воздействию на психику стрессовых факторов социального взаимодействия;

Недостаточная способность к эмпатии;

Завышенный или заниженный уровень притязаний.

Главные причины:

Проблемы общения – например, отсутствия такта, вспыльчивость, нетерпимость к недостаткам других, завышенная самооценка, психологическая несовместимость.

Устаревшая административная система школьными заведениями, построенная по принципу начальник – подчиненный, в которой нет места для человеческого общения.

5.Упражнение. Послушайте внимательно стихотворение Николая Красильникова «Ссора» и проанализируйте ситуацию, которая описана в стихотворении. Семенов прислал мне записку: "Корова", А я написала: "Семенов – козел!" Он – новое слово, я – новое слово.

Но тут к нам учитель как раз подошел. Пал Палыч ругал нас не очень сурово, Но только сказал, выводя за порог:

— Как только в людей превратитесь вы снова, Тогда приходите опять на урок!

Анализ конфликтной ситуации:

1. Описание конфликта. Какая проблема послужила "толчком" к возникновению конфликта?
2. Участники конфликта: действия одной стороны конфликта, действия другой стороны конфликта.
3. В чем суть конфликта?
4. Можно ли было остановить перерастание проблемы в конфликт? В какой момент?
5. Что помешало остановить перерастание проблемы в конфликт?
- 6.Какой способ разрешения конфликта вы считаете наиболее эффективным в данной ситуации и почему?

6.Упражнение. Ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию.

1. Тип конкуренции.

Человек, использующий данный стиль, весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путём. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Этот стиль эффективен, когда вы обладаете определенной властью, уверены, что ваше решение или подход в данной ситуации правилен и имеете возможность настоять на своём.

Неблагоприятный и малопродуктивный исход, когда никто из участников не принимает во внимание позицию, мнение другого.

2. Тип игнорирования.

Этот стиль реализуется тогда, когда человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы или просто уходит от разрешения конфликта. Вы можете использовать данный стиль, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, когда вы не хотите тратить силы на решение или когда вы чувствуете, что находитесь в безнадежном положении.

3. Тип приспособления.

Человек, использующий этот стиль, действует совместно с партнером по общению, не пытаясь отстаивать собственные интересы. Вы можете воспользоваться им, когда исход дела чрезвычайно важен для другого человека и не очень существенен для вас. Этот стиль полезен также в тех ситуациях, где вы не можете одержать верх, поскольку другой человек обладает большой властью. Вы можете прибегнуть к такой стратегии, если в данный момент необходимо несколько смягчить ситуацию, а потом вы предлагаете вернуться к этому вопросу и отстоять свою позицию. Также этот

стиль полезен, если вы чувствуете, что важнее сохранить с кем-то хорошие взаимоотношения, чем отстаивать свои интересы.

Исход приспособления, когда одна из сторон либо оправдывает себя, либо соглашается с претензией, но « только на одну минуту ». Оправдание себя полностью не решает конфликта и даже может усугубить его, так как внутреннее противоречие остается.

4. Тип сотрудничества.

Следуя стилю сотрудничества, человек активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свою позицию, но старается при этом учитывать интересы другой стороны. Этот стиль требует более продолжительной работы по сравнению с другими подходами к конфликту, поскольку сначала открыто заявляются нужды, заботы и интересы обеих сторон (« выкладываются на стол »), а затем происходит их обсуждение.

5. Тип компромисса.

Пользуясь им, люди сходятся на частичном удовлетворении желаний и интересов каждой конфликтующей стороны. Стиль компромисса наиболее эффективен в тех случаях, когда вы и другой человек хотите одного и того же, но знаете, что одновременно это для вас невыполнимо. Вы хотите прийти к решению быстро, вас может устроить временное решение, вы готовы поменять первоначальную цель.

Компромисс позволит вам сохранить хорошие взаимоотношения.

Домашнее задание. Заполнить таблицу.

Что меня огорчает в моём ребёнке	Что меня радует в моём ребёнке
1.	1.
2.	2.

Занятие 3-4

Цель: научить конструктивному разрешению конфликта «ученик-ученик» и составлению схемы анализа конфликта.

Ход

1. Приветствие ведущего, актуализация важных для участников моментов прошлого занятия, определение задач сегодняшней встречи (10 мин).

2. Ролевая игра "Сглаживание конфликтов"

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов системы «ученик-ученик».

Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны, а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры? - Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

3. Упражнение

Цель – обучение конструктивному разрешению конфликта по определенной схеме его анализа.

Ход упражнения. Члены группы вспоминают значимые конфликты у детей и выбирают один из них (или ведущий дает собственную заготовку). Затем все участники делятся на группы. Каждая

подгруппа описывает конфликт из позиции той стороны, которую они представляют по следующей схеме:

1. формулировка проблемы;
2. выявление интересов;
3. возможные решения;
4. разрешение (исход) конфликта.

Далее подгруппы в общем круге представляют свои наработки. Обсуждение: рассматриваются вопросы, связанные с расширением контекста понимания проблемы, изменением образа оппонента и конфликта в целом, расширением возможностей конструктивного исхода конфликта по общей стратегии «выиграть – выиграть», в отличие от стратегии «победить – проиграть». Результаты обсуждения и сформулированные выводы соотносятся с характеристиками толерантной установки и позиции, приводятся примеры возможных проявлений толерантности при разрешении конфликта по данной схеме.

4. Теория. Конфликты, необходимость профилактики конфликтов.

Конфликты играют важнейшую роль в жизни отдельного человека, развитии семьи, жизнедеятельности коллектива, государства, общества, человечества в целом. Конфликты в XX веке стали основной причиной гибели людей. Две мировых войны, более 200 крупномасштабных войн, локальные военные конфликты, террор, убийства, самоубийства – все эти виды конфликтов на планете, по самой приближенной оценке погубили в завершившемся столетии около 300 миллионов человеческих жизней. По итогам XX века Россия, скорее всего, является мировым лидером не только по людским потерям в конфликтах, но и по другим их разрушительным последствиям: материальным и моральным.

Начало нового века поставило Россию перед альтернативой: либо власть, руководители организаций, каждый россиянин научатся предупреждать и конструктивно разрешать социальные и внутренние личностные конфликты, либо конфликты будут по-прежнему оказывать разрушительное влияние на жизнь страны, общества и каждого человека в отдельности. Наше неумение предвидеть назревающие социальные конфликты, нежелание заниматься их профилактикой только за последнюю четверть ушедшего века оплачено жизнями сотен тысяч людей, разрушенными судьбами десятков миллионов, едва уцелевших под развалинами пусть несовершенной, но всё же великой державы.

Профилактика конфликтов необходима:

1. Будет способствовать повышению качества учебного процесса. Интеллектуальные и нравственные силы станут тратиться не на борьбу с оппонентами, а на свою основную деятельность.

2. Конфликты оказывают заметное отрицательное влияние на психическое состояние и настроение конфликтующих. Стресс, возникающий в ходе конфликтов, может быть причиной десятков серьёзных заболеваний.

Чтобы управлять конфликтом, нужно:

1. Те, кто вмешивается в конфликт должны обладать общими знаниями о характере возникновения, развития и завершения конфликтов.

2. Знать подробную информацию о конкретном конфликте. Управлять можно тем, что хорошо знаешь. Вмешательство в конфликт осуществляется компетентными людьми.

3. Попытаться заставить оппонентов отказаться от своих намерений, не допуская противостояния.

4. Лучше все же создать условия для защиты своих интересов, путем сотрудничества, компромисса, без конфронтации не блокировать развитие противоречия, а стремиться разрешить неконфликтным способом.

Профилактика конфликтов – это предупреждение.

Цель профилактики – это создание таких объективных условий, препятствующих возникновению и развитию предконфликтных ситуаций.

5. Упражнение “Пары” (15 мин.)

Цель: развитие умения устанавливать контакт с помощью взгляда. *Инструкция:* каждый человек, стоящий во внутреннем кругу, обращается к своему партнеру со словами: “Я вижу в тебе...” и в течение 30 сек. говорит, а партнер только слушает. Затем те, кто стоят во внешнем кругу, обратятся к своим партнерам с такой же фразой. Когда они закончат говорить, то сделают шаг вправо, и произойдет смена пар.

После нескольких смен пар проводится аналогичное упражнение, начинающееся со слов “Мне нравится в тебе...”.

Занятие 5-6

Цель: развитие навыков сотрудничества, правил поведения и общения в предконфликтной ситуации, работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.

Ход

1. Приветствие ведущего, актуализация важных для участников моментов прошлого занятия, определение задач сегодняшней встречи (10 мин.)

Ведущий: «Все мы признаем за собой разные недостатки. Но так ли уж они, если вдуматься, страшны? Представим себе, что в центре нашего круга стоит чучело – несимпатичное такое, вроде как ставят на огородах отпугивать птиц. Он обладает всеми теми качествами, которые мы считаем своими недостатками. Так, если кто-то признает за собой некоторую слабость, он говорит: «Чучело такое-то» - и называет этот недостаток. Затем каждый из нас скажет, чем, вообще-то, неплохи те качества, которые были названы, но не про те качества, которые назвал сам, а про те, которые назвали у нашего чучела другие». Ведущий записывает, что называют участники группы, сам называет одну или несколько «черт чучела». После того, как все участники высказались, ведущий называет, что записал, а остальные говорят, какие плюсы имеет то или иное качество.

2. Упражнение "Слепое слушание".

Цель: продемонстрировать участникам группы неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция: Одна или две пары выполняют упражнение, остальные наблюдают. Члены пары садятся за стол так, чтобы не видеть рук друг друга (за преградой или спиной к друг другу). Каждому члену пары дается по 7 спичек, одному из них ведущий составляет из 7 спичек фигуру. Задача этого члена пары объяснить другому, как лежат спички, чтобы тот смог выложить из своих спичек точно такую же фигуру. Запрещается смотреть на то, что делает партнер и задавать друг другу какие-либо вопросы. Затем преграда снимается, сравниваются результат и образец. Участники обсуждают трудности, которые они испытывали в ходе задания.

3. Упражнение. Тест «Умение слушать»

Тест «Умение слушать»

На каждый из вопросов следует дать ответы, которые оцениваются: «почти всегда» — 2 балла; «в большинстве случаев» — 4 балла; «иногда» — 6 баллов; «редко» — 8 баллов; «почти никогда» — 10 баллов.

1. Стараетесь ли вы «свернуть» беседу в тех случаях, когда ее тема (а то и собеседник) неинтересны вам?
2. Раздражают ли вас манеры вашего собеседника?
3. Может ли неудачное выражение собеседника спровоцировать вас на резкость или грубость?
4. Избегаете ли вы вступать в беседу с неизвестным или малознакомым вам человеком?
5. Имеете ли вы привычку перебивать собеседника?
6. Делаете ли вид, что внимательно слушаете, а сами думаете совсем о другом?
7. Меняется ли ваш тон, голос, выражение лица в зависимости от того, кто ваш собеседник?
8. Меняете ли тему разговора, если собеседник коснулся неприятной для вас темы?
9. Поправляете ли собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесенные слова, названия, вульгаризмы?
10. Бывает ли у вас снисходительный менторский тон, с оттенком пренебрежения и иронии по отношению к собеседнику?

Излишне напоминать, что точный ответ вы получите при желании ответить с максимальной искренностью на все вопросы.

Если в итоге вы набрали сумму более 62 баллов, то вы слушатель «выше среднего уровня». Иными словами — чем больше у вас баллов, тем в большей степени у вас развито умение слушать.

Занятие 7-8

1. Упражнение - список качеств, важных для общения

Среди множества качеств, характеризующих человека во всех его проявлениях, есть такие, которые относят к качествам, крайне необходимым и важным для эффективного общения людей.

Инструкция: "На первом этапе (5 минут) вы должны самостоятельно и индивидуально составить список качеств, важных для общения. Чем больше их вы включите в этот список, тем интереснее будет работать на втором этапе. При составлении списка постарайтесь представить себе общительного человека. Каким он должен быть? Чем он отличается от других людей? Одним словом, нарисовать ваш образ общительного человека. Вспомните литературных героев, своих знакомых и т.д. Может быть, это поможет составить перечень качеств, важных для приятного и продуктивного общения.

На втором этапе мы проведем дискуссию, основная цель которой – выработать общий список качеств, важных для общения. При этом любой может высказать свое мнение, разумеется, аргументируя его, приводя примеры, иллюстрирующие, как и когда эти качества помогали преодолеть то или иное препятствие, улучшить отношения с окружающими. Названные качества включаются в общий список большинством голосов, который оформляется на доске (табло) или большом листе бумаги.

На третьем этапе каждый участник записывает в свой листок только что составленный общий список качеств, важных для общения. Он может иметь следующий вид:

Список качеств, важных для общения:

Умение слушать;

Тактичность;

Умение убеждать;

Интуиция;

Наблюдательность;

Душевность;

Энергичность; Открытость.

Затем каждый из участников по 10-бальной шкале оценивает наличие у себя, перечисленных качеств".

2. Упражнение “Щепки на реке” (7 мин.) Цель: развитие сплоченности группы.

Инструкция: участники встают в две шеренги на расстоянии вытянутой руки друг от друга – они берега. Один участник – щепка. Он медленно «проплывает» между «берегами». «Берега» мягкими прикосновениями помогают «щепке». Говорят ей ласковые слова, называют по имени. «Щепка» сама выбирает, с какой скоростью ей двигаться.

Упражнение можно проводить с открытыми или закрытыми глазами.

3. Упражнение “Открытка” (10 мин.)

Оборудование: плотная бумага формата А4, карандаши, фломастеры.

Инструкция: каждый участник складывает лист бумаги пополам, кладет на внешнюю сторону “открытки” свою ладонь, обводит ее карандашом и пишет внутри “руки” свое имя. Открытки одновременно передаются соседу слева, который должен написать что-нибудь внутри. Открытки передаются до тех пор, пока каждый не напишет по предложению остальным. Приложения.

Список литературы

Анцупов А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. - М., «Владос»

Хухлаева О.В. Лесенка радости. Коррекция негативных личностных отклонений в дошкольном и младшем школьном возрасте. Методическое пособие для психологов детского сада и начальной школы. – М.: Изд-во “Совершенство”, 1998. – 80 с.

Гиппенрейтер Ю.Б. Общаться с ребенком. Как? – М.: МАСС-МЕДИА, 1995. – 240 с.

Марковская И.М. Тренинг взаимодействия родителей с детьми. – СПб.: ООО Издательство “Речь”, 2000. – 150 с.

Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практическое пособие: Пер. с нем.: В 4-х томах. – М.: Генезис, 1998.