

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №14» г.Нефтеюганск

Методическая разработка урока по адаптационной учебной дисциплине

«Этика и психология общения»

Тема: «Бесконфликтное общение»

Разработал: педагог-психолог Мустафина А.Б.

г. Нефтеюганск – 2023 г.

Технологическая карта учебного занятия

«Бесконфликтное общение»

Преподаватель: Мустафина А.Б.

Учебная дисциплина: «Этика и психология общения»

Группа: «Столяр строительный»

Тип учебного занятия: урок сообщения нового материала

Вид занятия: комбинированный

Используемые технологии: проблемно-исследовательская технология: развивающего обучения, активизации мыслительно-аналитической деятельности студентов, технология развития аналитического мышления

Формы деятельности обучающихся на уроке:

- индивидуальная

- фронтальная

- групповая

Цель урока:

Выявить уровень усвоения материала, сформированности умений и навыков по теме : бесконфликтное общение

Задачи:

1. Предметные (образовательные) : выявить качество и уровень овладения знаниями и умениями, полученными на уроках по теме: «Бесконфликтное общение», обобщить материал для формирования целостной системы знаний, проверить способность к творческому мышлению и самостоятельной деятельности на основе домашних заданий, закрепить умение работать в группах, обучить аргументированному доказательству своей точки зрения.
2. Универсальные (развивающие) : развивать логическое мышление, память, способность к анализу и синтезу; формировать навыки самоконтроля , творческого мышления. Формировать мышление , направленное на выбор оптимальных решений; развивать познавательный интерес у студентов к дисциплине , совершенствовать умения коммуникативного общения, содействовать развитию у учащихся коммуникативной культуры; развивать рефлексивность.
3. Метапредметные (воспитательные): способствовать формированию ответственного отношения к обучению, готовности и мобилизации усилий на правильное выполнение заданий, проявлению наибольшей активности в их выполнении; воспитанию культуры учебного труда, навыков самообразования.

Оборудование: компьютерное сопровождение, мультимедийный проектор, раздаточный материал для рефлексии.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь:**

- толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные особенности, цели, мотивы, намерения, состояния;
- прилагать усилия для достижения цели, применять правила адекватного реагирования в стрессовых ситуациях;
- находить пути преодоления конфликтных ситуаций, встречающиеся как в пределах учебной жизни, так и вне ее;
- выбирать такие стиль, средства, приемы общения, которые бы с минимальными затратами приводили к намеченной цели общения.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать:**

- значение познавательных процессов в развитии личности;
- находить пути преодоления конфликтных ситуаций, встречающиеся как в пределах учебной жизни, так и вне ее;
- правила активного стиля общения и успешной самопрезентации в деловой коммуникации;
- способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций.

Дата проведения: 11.03.2019 г.

Учебно-методическое обеспечение и ТСО: ПК, мультимедиа средства

Тема учебного занятия: «Бесконфликтное общение»

План.

1. Предупреждение конфликта.
2. Применение «Я-высказываний».
3. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
4. Ошибки, затягивающие решение конфликта.
5. Условия успешного решения конфликта.
6. Общение с «трудными» людьми.
7. Контроль эмоциональной сферы.

1. Предупреждение конфликта.

Конфликт - психологическое столкновение, вызванное противоположными оценками, интересами и целями деятельности, способами взаимодействия и поведения в коллективе.

Для того, *чтобы предупредить возникновение конфликта* часто достаточно придерживаться следующих правил.

- Старайтесь не говорить все, что думаете, в момент гнева, ведь часто есть возможность выяснить отношения позднее, в другом состоянии. Используйте другие способы выплеснуть эмоции. Может случиться так, что одно неосторожное слово потом не загладят никакие объяснения, добрые дела, подарки...
- Дайте собеседнику выговориться и выдержите паузу. Скажите о впечатлении, которое произвели на вас его слова. Сообщите собеседнику о том, как вы воспринимаете его состояние. Например: “Вы выглядите очень взволнованным (обеспокоенным, грустным...)”.
- Сбивайте агрессию неожиданными приемами. Например, попросите доверительно у конфликтующего партнера совета. Задайте неожиданный вопрос, совсем о другом, но значимом для него. Напомните о том, что вас связывало в прошлом и было очень приятным. Сделайте комплимент.
- Сообщите о своем состоянии в данной ситуации. Например, “Меня беспокоит, что мы с вами...” или “Когда вы говорите таким тоном, мне тяжело принимать участие в обсуждении”.
- Скажите собеседнику, что вы его уважаете и цените его мысль. На любом этапе общения давайте возможность партнеру “сохранить свое лицо”.
- Если вы были не правы - признайте это. Способность признавать собственные ошибки является признаком силы, свидетельством личностного развития, продвижение к зрелости. Открытое признание ошибок не заставит вас с безысходностью смотреть потом на партнера только снизу вверх.
- Спросите, что можно сделать в данное время для того, чтобы исправить положение. Если собеседник снова вспыхивает, продолжайте метод активного восприятия.
- Если вы видите возможное решение конфликта, предложите его для обсуждения. Если оно не встречает поддержки, обратитесь к фактам. Когда фактов много, не перебирайте все - начните с самых важных.
- Не защищайте себя и не нападайте в ответ, - на этом этапе это приведет только к дальнейшему обострению противоречий.
- Старайтесь вести себя корректно, лучше подчеркнута вежливо.

2. Применение «Я-высказываний».

Если вы хотите, чтобы ваши отношения с людьми были хорошими, ваша манера общения должна передать им, что вы...

- расцениваете их как равных и не собираетесь подчинять их своей воле;
- уважаете их право на собственное мнение и не собираетесь всеми правдами и неправдами убеждать их встать на вашу точку зрения;
- уважаете и цените их решения и не будете перечеркивать их;
- уважаете их ценности и опыт.

Существует определенный способ выражения вашего отношения к ситуации, который может быть очень полезный при необходимости настоящего выражения вашей мнения. Он называется «Я» - высказыванием».

«Я» - высказывание» передает другому человеку ваше отношение к определенному предмету, без обвинений и требований, чтобы другой человек изменил свое отношение. Этот способ помогает вам отстаивать свою позицию, не превращая другого человека в вашего оппонента. «Когда вы оставляете ваши бумаги на моем столе, это вызывает у меня раздражение. Мне хотелось бы находить мой стол таким, как я его оставил».

«Я» - высказывание» может быть полезным в любой обстановке, но оно в особенности полезно, когда вы рассержены, в плохом расположении духа или чем-то недовольны.

«Я» - высказывание» строится по следующей форме:

1. Событие.
2. Ваша реакция.
3. Выход, которому вы отдаете превосходство.

Событие. Вашему собеседнику сложнее опровергнуть ваше заявление, если оно представлено как ваша проблема. Объективное описание состоявшегося события может даже помочь другому человеку увидеть свои действия в новом свете. Возможно, он и не подозревал, что его действия как-то отражались на вас.

Выход, которому вы отдаете превосходство. Когда вы говорите другим, что они должны сделать что-то, они зачастую противятся этому. Если они не чувствуют свободы выбора, они могут сопротивляться вашим предложениям только потому, что чувство автономии важно для них.

Некоторые «Я» - высказывания», которые доказали свою эффективность.

1. Относительно человека, часто не выполняющего работу к указанному сроку: «Если вам нужно более времени для выполнения задания, я хотел бы знать об этом как можно раньше, с тем, чтобы у меня была возможность пересмотреть свой график и ресурсы».

2. Нарушение графика работы. “Когда происходит изменение графика, я становлюсь дезорганизованным; я бы хотел, чтобы мне сообщали об изменениях, как только они происходят”.

3. Когда вам приказывают, вместо того, чтобы попросить вас: “Когда мне говорят об изменении наших планов, у меня возникает ощущение, будто мое мнение не имеет значения; мне хотелось бы знать об изменениях до того, как решение будет принято”.

4. Относительно чрезмерно сурового учителя: “Когда я не слышу похвалы от вас, мне обидно, так как я прилагаю все усилия и мне хотелось бы иногда получать поощрение”.

5. Относительно человека, неправильно выполнившего некую работу для вас. Вы рассержены, поскольку вы считаете, что он не выполнил взятого на себя обязательства: “Когда я нахожу ошибки в работе, я чувствую, что меня подвели; мне хотелось бы не поддаваться чувству гнева и создать более приятную рабочую обстановку”.

3. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.

- **Стиль конкуренции**, соперничества может использовать человек, который владеет сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве с другой стороной и стремится в первую очередь удовлетворить собственные интересы.

Его можно использовать, если:

- результат конфликта очень важен для вас и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы; имеете достаточную власть и авторитет, и считаете, что предложенное вами решение - лучшее;

- чувствуете, что у вас нет другого выбора и вам ничего терять;
- должны принять непопулярное решение и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага;
- взаимодействуете с подчиненными, которые более уважают авторитарный стиль.

Однако стоит иметь в виду, что этот не тот стиль, который можно использовать в близких, личных отношениях, так как кроме чувства отчуждения он ничего более не сможет вызывать. Его также не следует использовать в ситуации, когда вы не имеете достаточных властей, а ваша точка зрения по этому вопросу расходится с точкой зрения руководителя.

Стиль сотрудничества можно использовать, если, отставив свои интересы, вы вынуждены принимать во внимание потребности и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы. Цель его применения - разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснить свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Для решения конфликтов этот стиль можно использовать в следующих ситуациях:

- необходимо выработать общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас продолжительные, крепкие и взаимовыгодные отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение общего опыта работы;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов;

- необходима интеграция точек зрения и усиление личного вовлечения сотрудников в деятельность.

Стиль компромисса. Суть его в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль более всего эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо.

Такой подход к решению конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и имеют одинаковую власть;
- удовлетворение вашего желания имеет для вас слишком большое значение;
- вас может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого, или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;
- компромисс поможет вам хоть что-то получить, чем все потерять.

Стиль избегания реализуется конечно, если вы не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение. Этот стиль рекомендуется также в тех случаях, когда одна из сторон имеет большую власть или чувствует, что не права, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов.

Стиль избегания можно предложить к применению в следующих ситуациях:

- источник расхождений тривиален и несущественен для вас в сравнении с другими более важными задачами, а потому вы считаете, что не стоит расходовать на него силы;
- знаете, что не можете или даже не хотите решить вопрос в свою пользу;
- у вас мало власти для решения проблемы желательным для вас способом;
- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять решение;
- стараться решить проблему немедленно опасно, так как раскрытие и открытое обсуждение конфликта могут только ухудшить ситуацию;
- подчиненные могут сами успешно урегулировать конфликт;
- в вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности.

Стиль приспособления означает, что вы действуете вместе с другой стороной, но при этом не стараетесь отстаивать собственные интересы с целью сглаживания ситуации и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень важен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны.

Стиль приспособления может быть применен в следующих ситуациях:

- самая главная задача - восстановление покоя и стабильности, а не решение конфликта;
- предмет расхождения не важен для вас или вас не особенно волнует то, что случилось;

- считаете, что лучше сохранить добрые отношения с людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;
- отдаете себе отчет, что правда не на вашей стороне;
- чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

4. Ошибки, затягивающие решение конфликта.

“Конфликт может закончиться только выигрышем одной стороны и проигрышем другой”. На самом деле в глубоком конфликте проигрывают обе стороны. Углубляя конфликт, мы увеличиваем свой проигрыш.

“Он плохой (глупый, упрямый,...) человек”. Убеждение, что причина конфликта в том, что “он” (“она”) плохие. Он должен измениться, и тогда проблемы не будет.

“Существует камень преткновения”. Ситуацию воспринимают как неразрешимую, так как уверены, что существует непреодолимое препятствие для взаимопонимания. Обычно впечатление о непреодолимости препятствия возникает в результате неудачных попыток решить ситуацию одним способом, хотя человек считает, что пробовал делать это по-разному. Необходим творческий поиск действительно разных подходов.

“Поиск соломинки в глазу другого”. Ясно обозначены недостатки другого, но не осознаются такие же недостатки у себя.

“С тобой все ясно”. Стремление неоправданно упрощать ситуацию. Уверенность в том, что действия другого ошибочны, неправильны, основываются на сомнительных принципах и т.д.

Также к ошибкам, которые затягивают решение конфликта можно отнести и так называемых «саботажников общения»:

| Саботажник общения. | Пример |
|---|--|
| Угрозы. (Вызывают страх, подчинение, образ, враждебность) | “Если вы не можете во время приходить на работу, нам придется думать о возможности вашего увольнения”; “Делайте как я сказал или...” |
| Приказы. (Когда мы прибегаем к власти над другими) | “Срочно зайдите ко мне в кабинет”; “Не спрашивайте почему, делайте так, как вам сказано” |
| Критика (Негативная) | “Вы недостаточно настойчиво работаете” |
| Обидное прозвище. | “Такое может сказать только идиот”; “Чего еще можно ждать от бюрократа?” |
| Слова - “должники” | “Вы должны вести себя более ответственно” |

| | |
|---|--|
| Утаивание важной информации (Реплика - ловушка) | “Вам этот проект придется по душе” - не сказав, что с ним связано. |
| Допрос | “Почему ты так поздно?”; “Чем ты занимаешься?” |
| Похвала с подвохом | “У вас так хорошо получаются отчеты; вы не напишете еще один?” |
| Диагноз мотивов поведения | “Вы одержимы собственническим мотивом”; “У вас никогда не хватало инициативы” |
| Несвоевременные советы (Когда человек хочет, чтобы его просто выслушали). | “Если бы ты навел порядок на своем письменном столе, у тебя не было бы причин для паники”; “Просто не обращай на них внимания” |
| Убеждение логикой | “Нечего здесь огорчаться. Все это довольно логично” |
| Отказ от обсуждения вопроса | “Ничего здесь обсуждать. Я не вижу здесь проблемы” |
| Изменение темы | “Очень интересно... Я смотрел вчера смешной фильм...” |
| Соревнование | - попал на прошлой неделе в ужасную аварию... -Это что, ты бы посмотрел на мою... |
| Успокоение возражением | “Не волнуйся, все уладится”; “Ты прекрасно выглядишь” |

5. Условия успешного решения конфликта.

Точно сформулировать суть конфликта. Лучше сделать это на стадии подготовки к обсуждению проблемы. В разгаре дискуссии сделать это будет очень тяжело.

- Конфликтующие стороны должны общаться открыто, активно. Прерывание общения - это стратегия предупреждения, а не достижения согласия, она заводит проблему в тупик. По ходу разговора повторяйте в краткой форме основные мысли партнера (желательно перефразируя), чтобы он был уверен, что вы его слышите и понимаете.

- Все стороны должны поддержать запрет на угрозы, ультиматумы. Иначе обсуждение имеет мало шансов быть продуктивным.

- Просьбы и предложения стоит высказывать как можно конкретнее. Чем конкретнее просьба, тем более шансов, что она будет удовлетворена.
 - Не переходить от обсуждения дел или поступков к обсуждению личностных особенностей участников конфликта. По ходу дискуссии не напоминать друг другу старых грехов.
- Поблагодарите собеседника за то, что он пошел на разговор.

6. Общение с «тяжелыми» людьми.

Некоторые принципы общения с «тяжелыми» людьми.

1. Отдавать себе отчет о существовании некоторых скрытых интересов или потребностей, которые они удовлетворяют, действуя таким образом.
2. Стараться не принимать на свой счет слова и поведение другого человека. Для удовлетворения своих потребностей «тяжелый» человек ведет себя аналогичным образом со всеми.
3. Использовать любой из приемлемых способов успокоения для овладения своими эмоциями.
4. Если чувствуете, что все более попадаете под влияние «тяжелого» человека, то отметьте этот факт, и тогда вы сможете остановиться.

Типы «тяжелых» людей и способы общения с ними.

“Танк”.

Это люди грубые и бесцеремонные. Они считают, что все вокруг должны уступить им дорогу. Они могут вести себя так потому, что убеждены в своей правоте и хотят, чтобы о них знали все окружающие. Если предмет конфликта не особенно важен для вас, то лучше уклониться от него или приспособиться. Уйдите с дороги или уступите этому человеку в малом, чтобы успокоить его. Если же вы избрали другой подход, то лучше начать с того, чтобы дать такому человеку “спустить пар”. Потом, спокойно и уверенно, выскажите собственную точку зрения. Подавить ярость человека собственным спокойствием; это поможет ему справиться со своей агрессивностью, и вы сможете прийти к общему решению.

“Скрытый агрессор”.

Этот человек старается причинять людям неприятности с помощью закулисных махинаций, шпилек и других скрытых проявлений агрессии. Обычно он думает, что такое его поведение целиком оправдано; кто-то другой поступил неправильно, а он играет роль тайного мстителя, восстанавливая справедливость. Он может также вести себя таким образом потому, что не имеет достаточно власти, чтобы действовать открыто.

Если вы решили, что уклониться или терпеть такой человека - это не для вас, то самый лучший способ состоит в том, чтобы выявить конкретный факт причинения зла и потом выяснить скрытые причины. Дайте понять атакующему вас человеку, что вы выше этого, сказав, например: “Чего вы добиваетесь?”. Если он начнет возражать, приведите доказательства. При этом стоит сохранять спокойствие, чтобы человеку не показалось,

что вы агрессивны к нему настроены, так как это может привести лишь к открытому столкновению.

“Взрывной человек”.

Человек, который относится к такому типу, не является злым по своей природе; он взрывается как ребенок, у которого плохое настроение. Обычно человек, который ведет себя подобным образом, испуган и беспомощен, а взрыв эмоций отбивает у него желание взять ситуацию под контроль. Если тирада взорвавшегося человека обрушивается на вас, то основной принцип, которому необходимо следовать состоит в том, чтобы дать ему накричаться, дать выход его эмоциям или убедить в том, что вы его слушаете. Потом, когда он успокоится, ведите себя с ним как с обычным, умным человеком, будто и не было никакого взрыва с его стороны. Дипломатично и доброжелательно предложите ему обсудить возникшую проблему. Но еще лучше отвлечь внимание от того, что случилось, и тогда человеку будет легче об этом забыть. Почувствовав, что он контролирует ситуацию, такой человек будет снова казаться спокойным и рассудительным.

“Жалобщик”.

Жалобщики часто бывают охвачены какой-то идеей и обвиняют других - кого-то конкретно или весь мир в целом - во всех грехах.

Если жалобщик завел разговор о каком-то третьем лице, то лучше всего поддакивать ему. В другом случае вы можете возразить и сказать ему, что он не прав. Однако, ни один из этих подходов не поможет решить проблему. В первом случае жалобщик обнаружит еще один повод для сетований: ваше нежелание выслушать его. А во втором случае он начнет защищаться, поскольку вы начали наступать на него, не согласившись с обоснованностью его жалоб.

Вместо этого начните с того, что выслушайте жалобщика. Не важно, прав он или нет. Он страстно хочет быть услышанным. Вам следует признать или оценить этого человека, показав, что вы поняли сказанное им. Потом необходимо искать способ прекращения или переключения разговора на другую тему. Если вам удастся прервать поток повторяемых жалоб, то вы сможете заняться самим конфликтом, обсуждая его, и подумать над тем, существуют ли реальные варианты его решения

“Молчаливый человек”.

Люди этого типа могут быть скрытными по многим причинам, и что в особенности разочаровывает в общении с ними, так это то, что причины их скрытности вам не известны. Чтобы раскрыть суть проблемы, стоит задать несколько вопросов в такой форме, которая не позволит ответить только словами “да” или “нет”. Покажите, что вы относитесь к человеку сочувственно и доброжелательно, что бы он ни сказал. Часто эти люди замыкаются в себе потому, что не хотят оскорбить чувства других, наученные горьким опытом не делиться ни с кем своими чувствами; считают, что их мнение никто не принимает во внимание, или потому, что они просто пугливы. С такими людьми легко потерять терпение, потому, что от них тяжело добиться ответа. Но если предмет разговора важен для вас, доведите дело до конца. Покажите, что вы признательны ему за

то, что он разговаривает с вами. Если он вдруг сделает паузу, не торопите его, дайте время выговориться. Если вы начнете говорить сами, человек может снова замкнуться. Побуждайте его к продолжению разговора, и в то же время сохраняйте чувства меры. Если вы видите, что человек внезапно замолчал и все более сопротивляется вашим попыткам продолжить беседу, не настаивайте на этом. Поблагодарите его и, если это необходимо, попробуйте договориться о новой встрече.

“Сверхпокорный”.

Такие люди могут казаться покладистыми во всех отношениях. Создается впечатление, что они не создают проблем в общении с ними, так как всегда уступают, чтобы помочь и тем самым понравиться другим людям. Но время от времени они создают проблемы: вы полагаетесь на такого человека, который соглашается с вами во всем, а потом оказывается, что его слова расходятся с делом. Если вы считаете необходимым продолжать общение с ним, то ключ к решению проблемы находится в том, чтобы показать ему, что вы хотите честности с его стороны. Подчеркните, что вас беспокоит не то, согласится он с вами или нет, а его непоследовательность. Его стоит убедить в том, что ваше отношение к нему будет определяться не тем, что он с вами во всем соглашается, а тем, насколько он правдив с вами и насколько последовательно он будет поступать в дальнейшем.

7. Контроль эмоциональной сферы.

Со временем при любых отношениях может возникнуть раздражение. Причиной может послужить обида, воображаемое оскорбление или новые обиды как отголоски старых, которые сохранились. Попытки высказать раздражение иногда могут привести к еще большим оскорблениям. Ваше раздражение может усиливать раздражения другого человека и наоборот, а закончиться это может скандалом или полным прекращением общения (или начнутся разговоры за спиной друг друга).

Если человеку не дать высказаться, то с его стороны может возникнуть враждебность и подозрительность, а общение скатиться к хаосу и волнению. Возможны два пути решения. Уклониться, сменить тему, уйти, если нет необходимости в дальнейшем общении с этим человеком или слушать, пока он не избавится от страхов, раздражения, если хотите продолжить общение.

Сигналами для первого пути могут быть следующие.

Ощущение бесполезности происходящего и “пробуждение” старого гнева даже тогда, когда вы просто думаете о возникшей ситуации. Самобичевание: вы продолжаете думать о том, что сделано вами неправильно, проиграете в уме ситуацию снова и снова, размышляете над тем, как все это можно было бы сделать иначе.

Необходимо решить для себя: в каком случае вас ожидает большой выигрыш, - когда вы решите конфликт или когда избегнете его? Каковы будут потери в этих двух случаях?

Когда необходимо выслушать человека, охваченного страхом или гневом.

- Связанные с чем-нибудь эмоции человека настолько велики, что им необходимо дать выход.
- Человек не хочет вас слушать.
- Враждебность и подозрительность человека порождают раздражение и недоверие, которое препятствуют общению.

Как избавиться собственных отрицательных эмоций.

1. Избавление от гнева с помощью “заземление”.

Гнев входит в вас как пучок отрицательной энергии от человека или энергии, которая рождается в конфликтной ситуации. Потом вы представляете себе, что эта энергия опускается по вам и спокойно уходит в землю.

2. Избавление от гнева с помощью “проектирования” и уничтожения его.

Целиком расслабиться, а потом представить, что вы излучаете гнев, что вы охвачены и проектируете его на некоторый экран. После этого представьте, что берете лучевую пушку и стреляете в него. (Это дает выход желанию насильнических действий.) С каждым попаданием ваше раздражение слабеет все более и исчезает.

3. Очищение вашей энергетической оболочки, необходимое для того, чтобы стряхнуть с себя гнев.

4. Освобождение от гнева за счет уменьшения в росте человека, вызывающего этот гнев.

Вообразить человека намного ниже вас ростом - значит сделать его малозначимым для вас. В особенности в поэтому случае, когда вы застопорили свое внимание на каком человеке и преувеличиваете ее значимость в своей жизни.

Вообразите, что вы разговариваете с этим человеком. Вообразите себе, что он делает то, что вас раздражает. Вообразите, что в ходе разговора он уменьшается в росте. Голос его все слабеет и слабеет. В скором времени он покажется вам меньше значимым и влиятельным. Потом, когда вы увидите себя, будто покидаете этого человека, вы ощутите себя очень сильным. Или, если вам так более нравится, вы можете вообразить себе этого человека уменьшающегося настолько, что он превращается в грязь, в которую вы можете вступить или которой можете забрызгать обувь. Этим вы мысленно поставите оппонента на свое место.

5. Избавление от гнева путем извлечения уроков из ситуации.

"Правила бесконфликтного общения"



Родственники

Семья



Родители

**«Старайся жить так,
чтобы людям рядом с тобой было
хорошо»**



**«Прежде чем обратиться к человеку,
улыбнись ему: ведь хорошие
отношения начинаются с улыбки»**



ДРУЖНЫЕ РЕБЯТА

**«Никогда никому не завидуй и не
ябедничай: ябеда озлобляет людей
и разрушает их отношения»**



**«Старайся прийти на помощь
товарищу, не жди, пока тебя об этом
попросят»**



«Старайся прийти на помощь товарищу, не жди, пока тебя об этом попросят»

**«Научись сотрудничать,
договариваться, уступать, находить
компромисс»**

