

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа
«Центр образования «Кудрово»
Всеволожского района Ленинградской области

Программа рассмотрена
на педагогическом совете
Протокол № _____
от « ___ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
_____ Соловьев И.Ю.
« ___ » _____ 20 ____ г.

Комплексная программа тренингов
Профилактика конфликтных ситуаций в
педагогическом коллективе
Социально-психологической направленности

Педагог-психолог
Гущина Вера Николаевна
Продолжительность освоения программы:
2017 – 2018 уч.год
Аудитория: педагогический коллектив

Ленинградская область
2017 год

Пояснительная записка

Ежедневная школьная жизнь изобилует конфликтами, ссорами, мелкими стычками и взаимными обидами. Еще бы: на таком маленьком пятачке собираются люди в возрасте от 6 до 70 лет – ученики, учителя, администрация. Но есть и еще одна группа людей, кровно заинтересованная во всем, что происходит в школе, но не присутствующая там непосредственно. Это родители. Любой учитель знает, что самые неприятные, изматывающие и безвыходные конфликты бывают с родителями. Возможно, потому, что о проблеме члены семьи узнают только со слов ребенка, а выяснить все детали и поговорить со всеми участниками неприятного инцидента сию минуту не могут.

Формально учителю и родителям делить нечего: обе стороны должны заботиться о благе ребенка. Но в жизни эта схема мгновенно рассыпается под грузом объективных и субъективных факторов. Слова о том, что первейшая задача учителя – это обеспечение нормального развития каждого ребенка, почти всегда остаются только лозунгом. На самом деле от учителя требуют прохождения программы и дисциплины в его классе. С родителями тоже не все так просто. Из самых лучших побуждений они иногда выбирают для своего ребенка то, что ему совсем не подходит.

Третий участник конфликта, по поводу которого, собственно, и разгорается сыр-бор, – это ребенок, ученик. Удивительно, но его отношение к проблеме очень часто вообще не выясняют. Он бы уже и рад все прекратить и забыть, а взрослые вошли в раж, втянулись во взаимные обвинения, совершенно не думая о том, что только усугубляют дискомфорт ребенка.

Разумнее и эффективнее всего договориться, даже если вы привыкли разрешать конфликты силовым способом. Влияние на ситуацию требует гораздо больше времени и душевных сил, но ведь речь идет о благополучии вашего ребенка. Если совсем просто, переговоры состоят из высказывания своей позиции, умения услышать мнение другой стороны и выработки приемлемого для всех решения.

Актуальность программы

Конфликт — трудно разрешимое противоречие, связанное с противоборством и острыми эмоциональными переживаниями. Данная программа обучает педагогов искусно разрешать конфликтные ситуации со всеми участниками образовательного процесса – коллективом, учащимися, родителями.

Цель программы: Повышение психолого-педагогической компетенции педагогов по разрешению конфликтов в школьном коллективе.

Задачи программы:

- познакомить педагогов с основными видами конфликтов, их особенностями и причинами;

- способствовать сплоченности коллектива, терпимому и уважительному отношению как к друг другу, так и к другим участникам процесса (учащимся, родителям);
- познакомить педагогов с методиками саморегулирования, самораскрытия и способам психологической защиты;
- дать рекомендации педагогам по профилактике конфликтных ситуаций со всеми участниками процесса.

Продолжительность занятий – 1 час

Количество тренингов – 3

Занятие №1

«Конфликты. Виды конфликтов. Конфликты «учитель – родитель»

Форма проведения: семинар

Известно, что жизнедеятельность любого социума невозможна без каких-либо противоречий, нередко приводящих к конфликтам (слово «конфликт» в переводе с латинского означает «столкновение»).

Конфликт — трудно разрешимое противоречие, связанное с противоборством и острыми эмоциональными переживаниями.

Процесс обучения и воспитания, как и всякое развитие, невозможен без противоречий и конфликтов. В общеобразовательном учреждении можно выделить четыре основных субъекта деятельности: ученик, учитель, родители и администрация.

В зависимости от того, какие субъекты вступают во взаимодействие, конфликты подразделяют на такие виды:

- «ученик — ученик»
- «ученик — учитель»
- «ученик — родители»
- «ученик — администрация»
- «учитель — учитель»
- «учитель — родители»
- «учитель — администрация»
- «родители — родители»
- «родители — администрация»
- «администрация — администрация»

Уважаемые преподаватели, рассмотрим два вида: «ученик — учитель» и «учитель — родители».

Конфликты между учителем и учеником можно классифицировать так:

- Конфликты деятельности — действия, связанные с успеваемостью ученика, выполнением им внеучебных заданий.
- Конфликты поступков — поведение (поступки) учителя как реакция на нарушение учеником правил поведения в школе и вне ее.
- Конфликты отношений — отношения, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и учителей.

Конфликты деятельности возникают между учителем и учеником и проявляются в отказе ученика выполнять учебное задание или плохом его выполнении. Это может происходить по различным причинам: утомление, трудность в усвоении учебного материала, а иногда неудачное замечание учителя вместо конкретной помощи ученику.

Конфликты поступков педагогическая ситуация может привести к конфликту в том случае, если учитель ошибся при анализе поступка ученика, не выяснил его мотивы, или сделал необоснованный вывод. Ведь один и тот же поступок может быть продиктован различными мотивами. Учитель пытается корректировать поведение учеников, порой оценивая их поступки при недостаточной информации о причинах, их вызвавших. Иногда он лишь догадывается о мотивах поступков, не вникает в отношения между детьми — в таких случаях возможны ошибки при оценке поведения. Как следствие — вполне оправданное несогласие учеников с таким положением.

Конфликты отношений часто возникают в результате неумелого разрешения педагогом проблемных ситуаций и имеют, как правило, затяжной характер. Эти конфликты приобретают личностную окраску, порождают длительную неприязнь ученика к учителю, надолго нарушают их взаимодействие.

Каковы же причины и главные моменты в педагогических конфликтах?

1. Недостаточная ответственность учителя за педагогически правильное разрешение проблемных ситуаций: ведь школа — модель общества, где ученики усваивают нормы отношений между людьми.
2. Участники конфликтов имеют разный социальный статус (учитель — ученик), чем и определяется их поведение в конфликте.
3. Различие в жизненном опыте участников обуславливает и разную степень ответственности за ошибки при разрешении конфликтов.
4. Различное понимание событий и их причин (конфликт «глазами учителя» и «глазами ученика» видится по-разному), поэтому учителю

не всегда удастся понять переживания ребенка, а ученику — справиться с эмоциями.

5. Профессиональная позиция учителя в конфликте обязывает его взять на себя инициативу в его разрешение, поскольку приоритетными всегда остаются интересы ученика как формирующейся личности.
6. Всякая ошибка учителя при разрешении конфликта порождает новые проблемы и конфликты, в которые включаются другие ученики.
7. Конфликт в педагогической деятельности легче предупредить, чем разрешить.

Следующую причину возникновения конфликта, уважаемые преподаватели, определим экспериментальным путем, т. е. проведем маленький эксперимент.

Уважаемые преподаватели, возьмите по чистому листу А4 и закройте глаза. Сейчас вам надо будет выполнить определенные действия с бумагой, точно следуя моей инструкции.

Инструкция:

- согните лист пополам;
- еще раз пополам;
- оторвите верхний правый угол;
- оторвите нижний правый угол.

Откройте глаза, что получилось? Узоры у всех получились различными (возможно некоторые будут похожие), хотя инструкция звучала для всех одинаково.

Вывод данного эксперимента таков: в процессе коммуникации, казалось бы одинаковая информация воспринимается по-разному, что ведет к непониманию друг друга, появлению в связи с этим напряжения, а значит, возникает опасность конфликта.

Профессия учителя требует умения доносить информацию до ученика так, чтобы она была им адекватно воспринята и присвоена. Зачастую в сложных, напряженных ситуациях мы высказываем резкие, негативные оценки в адрес учеников: «Вы всегда ведете себя так...», или «Ты как всегда не готов...». На такие высказывания ученик обычно отвечает отрицанием, обидой, защитой.

Поэтому «Ты — высказывание» лучше заменить на «Я — высказывание», т. к. оно характеризуется описанием собственных чувств и переживаний по отношению к той или иной ситуации, безоценочной характеристикой поведения ребенка. Высказывая свои чувства без приказа, осуждения или выговора, учитель оставляет за ребенком возможность самому принять

решение, учитывая переживания взрослого. Иными словами: «Я — высказывание» передает другому человеку ваше отношение к определенному предмету без оценки. Например (обратите внимание на таблицу).

«Ты — высказывание»	«Я — высказывание»
Ты никогда меня не слушаешь!	Когда я вижу, что ты не слушаешь меня, мне неприятно, ведь я говорю достаточно важные вещи. Пожалуйста, будь внимательнее к тому, что я говорю.
Что ты все время разговариваешь параллельно со мной?	Мне сложно говорить, когда кто-то еще разговаривает одновременно со мной. Если у тебя есть вопрос — задай его. Возможно, если ты внимательно послушаешь меня, то потом у тебя возникнет меньше вопросов.
Вечно ты хамишь!	Когда ты некорректно разговариваешь со мной, я раздражаюсь и не хочу больше с тобой общаться. На мой взгляд, ты можешь быть более уважительным по отношению ко мне.
Ты всегда ужасно себя ведешь!	В данной ситуации ты вел себя некрасиво. Меня обижает такое поведение. Ты умеешь быть другим, поэтому, пожалуйста, в следующий раз будь более сдержан.
Ты всегда без спросу берешь журнал со стола!	Когда с моего стола без спросу берут вещи, в частности журнал, мне неприятно. Возможно, я хочу с ним поработать в ближайшее время. Поэтому я не против, чтобы ты брал журнал, но предварительно спроси меня, можно ли это сделать.

Уважаемые педагоги, продолжая нашу работу, поговорим, с какими же конфликтными ситуациями приходится сталкиваться в системе «учитель —

родители»? Вот одна из них. Учительница английского языка в тетради ученика 3 класса написала: «Прошу родителей проконтролировать выполнение домашнего задания».

На другой день она прочитала такой ответ: «Вы и контролируйте, вам за уроки деньги платят. Раз наш сын не может выполнить упражнение, значит, плохо учите».

Конфликт между учителем и родителями на лицо. Он еще усугубился, когда учительница снова поставила двойку. Разгневанная мама прибежала в школу и предъявила претензии уже всей администрации, всему педагогическому коллективу.

Родители бывают разные. Одни очень категоричны в своих суждениях, другие подвержены сомнениям. Между тем конфликт происходит, как правило, по двум причинам: учитель стремится утвердить свой профессиональный авторитет, а родители пытаются защитить индивидуальность ребенка.

Еще В. А. Сухомлинский писал: «Конфликт между педагогом и ребенком, учителем и родителями — большая беда школы».

Конфликты разрушают систему взаимоотношений учителя как с семьей, так и с самим учеником. При этом с обеих сторон происходит многократные выбросы негативных эмоций, сопровождающиеся поведенческими взрывами, враждой, дистрессовым состоянием. Социологи считают, что на каждую минуту конфликта приходится 20 мин. последующих переживаний, когда и работа не ладится, и вообще все валится из рук. У людей с плохим настроением снижается производительность умственного труда до 60–70%.

Причиной конфликтов могут стать и различные отношения к ребенку как к личности. У родителей, как правило, превалируют отцовские или материнские чувства. Учителя же никто не обязывал дарить ученику свою любовь, душевную нежность. Но без любви и душевной нежности к своим ученикам учитель не в состоянии добиться каких-либо положительных результатов.

Но каковы бы ни были причины конфликтных отношений между учителями и родителями, жертвой их противостояния становится ребенок. И, пожалуй, самым страшным, имеющим непредсказуемые последствия, является то, что взрослые часто теряют из виду ребенка, не замечают, как в процессе этой «конфликтной перепалки» у него вырабатывается неприязненное отношение к учебе, к учителям, к школе.

А можно ли вообще предупредить конфликт, не дать ему разрастись до состояния резкого столкновения или вражды?

1. Надо научиться ориентироваться в обстоятельствах, при которых возможно проявление конфликтных отношений;
2. не использовать в общении запрещенные приемы типа пренебрежительных высказываний: «Вы не понимаете, что...», «Вы умный человек, а говорите...» и т. д.;
3. никогда не следует навязывать собеседнику даже правильную мысль; категорическое несогласие с родителями лучше заменить фразами: «Мне кажется...», «Не ошибаюсь и я, думая...»;
4. в споре поможет доброжелательная манера общения;
5. говоря с родителями об их ребенке, важно не нарушать принцип, который сформулирован еще К. Д. Ушинским: никогда не сравнивать ребенка с другим, а лишь с самим собой.

А теперь, уважаемые преподаватели, давайте проверим насколько вы, являетесь «конфликтной личностью?». Чтобы узнать это, воспользуемся тестом.

Тест: «Конфликтная ли вы личность»

Инструкция: выберите по одному ответу на каждый вопрос.

1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах.

Ваша реакция:

- a) не принимаю участия;
- b) кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой;
- c) активно вмешиваюсь, чем вызываю огонь на себя.

2. Выступаете ли на собраниях с критикой руководства?

- a) нет;
- b) только если имею для этого веские основания;
- c) критикую по любому поводу не только начальство, но и тех, кто его защищает.

3. Часто ли вы спорите с друзьями?

- a) только если это люди необидчивые;
- b) лишь по принципиальным вопросам;
- c) споры — моя стихия.

4. Очереди, к сожалению, прочно вошли в нашу жизнь. Как вы реагируете, если кто-то лезет в обход?

- a) возмущаюсь в душе, но молчу: себе дороже;
- b) делаю замечание;
- c) прохожу вперед и начинаю наблюдать за порядком.

5. Дома на обед подали недосоленное блюдо (готовили не вы). Ваша реакция?

- a) не буду поднимать бучу из-за пустяков;
- b) молча возьму солонку;
- c) не удержусь от едких замечаний, и, быть может, демонстративно откажусь от еды.

6. Если на улице, в транспорте вам наступили на ногу...

- a) с возмущением посмотрю на обидчика;
- b) сухо сделаю замечание;
- c) выскажусь, не стесняясь в выражениях!

7. Если кто-то из близких купил вещь, которая вам не понравилась...

- a) промолчу;
- b) ограничусь коротким тактичным комментарием;
- c) устрою скандал.

8. Не повезло в лотерее. Как вы к этому отнесетесь?

- a) постараюсь казаться равнодушным, но в душе дам себе слово никогда больше не участвовать в ней;
- b) не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш;
- c) проигрыш надолго испортит настроение.

Теперь посчитайте набранные очки, исходя из того, что каждое:

«a» — 4 очка

«b» — 2 очка

«c» — 0 очков

От 22 до 32 очков — Вы тактичны и миролюбивы, ловко уходите от споров и конфликтов, избегаете критических ситуаций на работе и дома. Изречение «Платон мне друг, но истина дороже!» никогда не было вашим девизом. Может быть, поэтому вас иногда называют приспособленцем. Наберитесь смелости, если обстоятельства требуют высказываться принципиально, невзирая на лица.

От 12 до 20 очков — Вы слывете человеком конфликтным. Но на самом деле конфликтуете лишь, если нет иного выхода и другие средства исчерпаны. Вы твердо отстаиваете свое мнение, не думая, как это отразится на вашем служебном положении или приятельских отношениях. При этом не выходите за рамки корректности, не унижаетесь до оскорблений. Все это вызывает к вам уважение.

До 10 очков — Споры и конфликты — это воздух, без которого вы не можете жить. Любите критиковать других, но, если слышите замечания в свой адрес, можете «съесть живьем». Ваша критика — ради критики, а не для пользы дела. Очень трудно приходится тем, кто рядом с вами — на работе и дома. Ваша

несдержанность и грубость отталкивают людей. Не поэтому ли у вас нет настоящих друзей? Постарайтесь перебороть свой вздорный характер.

И в завершении нашей работы, хочу предложить вам небольшую игру под названием «Подарок».

Сейчас, каждый из вас с волшебной коробочки вытянет номер, пожалуйста, запомните его. Здесь, в этой комнате, для каждого из вас есть небольшой подарок. Вспомните свой номер, под таким же номером вы найдете свой подарок. Помните, что, вероятно, ничто не случайно. То, что скажет вам подарок, — предназначено именно вам (приложение 1).

В конце своего выступления, мне бы хотелось, поблагодарить всех за совместную работу и пожелать Вам уважаемые педагоги терпения и понимания.

Приложение 1

- Начните свой день с улыбки
- При встрече с кем-либо всегда улыбайтесь
- Пытайтесь по достоинству оценивать положительные стороны других людей
- Постарайтесь понять точку зрения другого человека и смотреть на вещи и с его, и со своей точки зрения
- Будьте внимательнее к людям, с которыми общаетесь
- Относитесь внимательно к мыслям и желаниям других
- Уважайте чувства других людей
- Посмотрите на других, в Вас и окружающих так много общего
- Не сердитесь, улыбнитесь!
- Чтобы контролировать ситуацию, надо оставаться спокойным
- Отстаивай свою точку зрения во время конфликта, но не давите на собеседника
- В споре умейте выслушать собеседника до конца
- Взгляните на своего обидчика — может, ему просто нужна Ваша помощь
- Всегда внимательно выслушивайте своего собеседника
- Не критикуйте других людей. Лучше начинайте с самого себя
- Указывайте на ошибки других не прямо, а косвенно
- Любую проблему можно решить
- Раскройте своё сердце, и мир раскроет свои объятия

Занятие №2

«Учитель и ученик: бесконфликтное общение»

Вы знаете самую точную приметку: если встретились два учителя, то обязательно начнется педсовет? Тогда чего же ждать нам сегодня, когда собралось вместе столько педагогов!

Игра «Ситуация успеха» (на фоне музыки «Давайте говорить друг другу комплименты»)

Для начала мы хотим предложить вам участие в одном упражнении. Мы не так часто слышим добрые слова по поводу нашей профессиональной деятельности, а ведь без тёплого слова и летом холодно. Я думаю, что сейчас вы сидите рядом с тем человеком, который вам знаком не только как педагог, профессионал своего дела, но и как человек, с которым вам приятно общаться. У вас есть уникальная возможность выразить свои добрые мысли и чувства по отношению к справа сидящему соседу по поводу его профессиональных качеств. Для этого необходимо взять в свою руку руку соседа и сказать ему эти слова.

Игра проходит по цепочке от первого участника до последнего в каждой группе.

А сейчас ответьте мысленно на вопросы:

- Какие чувства вы испытывали, когда к вам обращался ваш сосед?
- Поднимите руку, у кого совпали ожидания с тем, что сказал вам сосед?

Чтение притчи «Мешок картошки»

Ученик спросил учителя:

- Ты такой мудрый. Ты всегда в хорошем настроении, никогда не злишься. Помоги и мне быть таким.

Учитель согласился и попросил ученика принести картофель и прозрачный пакет.

- Если ты на кого-нибудь разозлишься и затаишь обиду, - сказал учитель, - то возьми этот картофель. С одной его стороны напиши своё имя, с другой имя человека, с которым произошёл конфликт, и положи этот картофель в пакет.
- И это всё? - недоумённо спросил ученик.
- Нет, - ответил учитель. Ты должен всегда этот мешок носить с собой. И каждый раз, когда на кого-нибудь обидишься, добавлять в него картофель. Ученик согласился...

Прошло какое-то время. Пакет ученика пополнился ещё несколькими картошинами и стал уже достаточно тяжёлым. Его очень неудобно было всегда носить с собой.

К тому же тот картофель, что он положил в самом начале, стал портиться. Он покрылся скользким налётом, некоторый пророс, некоторый зацвёл и стал издавать резкий неприятный запах.

Ученик пришёл к учителю и сказал:

- Это уже невозможно носить с собой. Во-первых, пакет слишком тяжёлый, а во-вторых, картофель испортился. Предложи что-нибудь другое.

Но учитель ответил:

- Тоже самое, происходит и у тебя в душе. Когда ты на кого-нибудь злишься, обижаешься, то у тебя в душе появляется тяжёлый камень. Просто ты это сразу не замечаешь. Потом камней становится всё больше.

Поступки превращаются в привычки, привычки - в характер, который рождает зловонные пороки. И об этом грузе очень легко забыть, ведь он слишком тяжёлый, чтобы носить его постоянно с собой.

Я дал тебе возможность понаблюдать весь этот процесс со стороны. Каждый раз, когда ты решишь обидеться или, наоборот, обидеть кого-то, подумай, нужен ли тебе этот камень.

Наши пороки порождает мы сами. А нужно ли Вам таскать мешок испорченной картошки за спиной?

В процессе трудовой и общественной деятельности учитель взаимодействует с другими участниками школьной жизни. При этом конфликты — явление неизбежное. А вот что останется после конфликтной ситуации во многом зависит от учителя.

К сожалению, школьная жизнь не лишена отрицательных моментов. Среди них достаточно большое место занимают разнообразные конфликтные ситуации. Причем, по данным психологов, 80% конфликтов происходит спонтанно, помимо нашей воли. Как уберечь себя от конфликтов? Как разрешить конфликтную ситуацию? Какая роль принадлежит классному руководителю при разрешении конфликтов и конфликтных ситуаций? Это круг вопросов, которому будет посвящена наша с вами сегодняшняя работа.

Итак, сегодняшнее совещание мы назовём **«Учитель и ученик: бесконфликтное общение»**.

Упражнение «Варианты общения»

Цель: попробовать разные варианты общения.

Участники разбиваются на пары.

"Синхронный разговор". Оба участника в паре говорят одновременно в течение 10 секунд. Можно предложить тему разговора. Например, "отпуск". По сигналу разговор прекращается.

"Игнорирование". В течение 30 секунд один участник из пары высказывается, а другой в это время полностью его игнорирует. Затем они меняются ролями.

"Спина к спине". Во время упражнения участники сидят друг к другу спиной. В течение 30 секунд один участник высказывается, а другой в это время слушает его. Затем они меняются ролями.

"Активное слушание". В течение одной минуты один участник говорит, а другой внимательно слушает его, всем своим видом показывая заинтересованность в общении с ним. Затем они меняются ролями.

Вопросы:

1. Как вы себя ощущали во время проведения первых трех упражнений?
2. Не казалось ли вам, что вы слушаете с усилием, что это не так просто?
3. Что мешало вам чувствовать себя комфортно?
4. Как вы себя ощущали во время последнего упражнения? Что помогает вам в общении?

Вывод: упражнения показали нам не всегда в процессе общения люди понимают друг друга. В следствие чего возникают конфликты.

Теоретическая часть

Взаимодействие с учениками учитель организует через разрешение педагогических ситуаций.

Педагогическая ситуация определяется Н. В. Кузьминой как «реальная обстановка в учебной группе и в сложной системе отношений и

взаимоотношений учащихся, которую нужно учитывать при принятии решения о способах воздействия на них»

Педагогическая ситуация – это взаимодействие учителя с коллективом класса или учеником на основе противоположных интересов, ценностей и норм, которое сопровождается значительными проявлениями эмоций и направлено на изменение сложившихся ранее взаимоотношений как в лучшую, так и худшую сторону. Что затрагивают педагогические ситуации? Даже несмотря на то что педагогические ситуации кратки по времени, они обычно глубоко затрагивают две формы активности человека: видимое поведение или взаимодействие и взаимоотношения – это установки, эмоциональные реакции, ожидания.

Работа в группах

Задача участников -определить в своих группах причины возникновения конфликтов «учитель-ученик». Высказанные мысли с некоторой редакцией записываются на ватмане.

В какие группы мы можем объединить данные причины? (запись по ходу обсуждения).

1. Неверные взаимоотношения педагога с детьми, проявляющиеся в:
 - демонстрации своего превосходства, статуса
 - ошибках взаимодействия, таких как нарушение педагогической этики;
 - педагогически непрофессиональных действиях учителя (плохая организация класса, приказной тон, крик)
 - в неумении организовать познавательный интерес к предмету;
 - в навешивании ярлыков (например, неуспевающего ученика)
 - в оценке поступка, базирующейся на субъективном восприятии личности ученика.

1. Нарушения школьных требований обучающимися:
 - Неподготовленность домашних заданий, умышленное нарушение дисциплины, пропуски уроков.

1. Проявление личностных конфликтов как обучающихся, так и педагогов

Педагогическая ситуация затрагивает не только учеников, но и учителей. Для последних очень важным становится выйти из конфликта с творческим удовлетворением и достоинством.

Упражнение «Конструктивный стиль поведения в конфликте»

Приглашаем 2 желающих, предлагаем договориться, кто в паре будет «А», кто «Б».

«А» должен занять место на стуле, «Б» встает перед ним.

Инструкция: «Соедините ладони ваших рук. Ваша задача – зафиксировать свое внутреннее состояние во время выполнения упражнения. Итак, «Б» давит на ладони «А», «А» сопротивляется. (Для выполнения задания достаточно 30 секунд). Потом участники меняются местами и повторяют задание.

Обсуждение

Что вы чувствовали, когда партнер давил на ваши ладони?

Вывод: В конфликтных взаимоотношениях люди испытывают дискомфорт, когда на них «давят» словами, интонацией, действиями. Не удивительно, что большинство из них стремятся избежать конфликта или в целом общения с такими «давящими» людьми.

Алгоритм решения педагогических ситуаций.

В целях эффективного воспитательного воздействия в "нештатной" ситуации на личность ребенка мы предлагаем алгоритм решения педагогической ситуации. Это совокупность последовательных действий, направленных, с одной стороны, на достижение воспитательного эффекта, а с другой - на укрепление контакта в общении между ребенком и взрослым. Систематическое применение алгоритма делает воспитательный процесс более целенаправленным, последовательным и гуманным, предупреждает педагогические ошибки и помогает лучше понять ребенка.

В ходе объяснения вывешиваются карточки с ключевыми словами («Стоп!», «Почему?», «Что?», «Как?», «Действие», «Анализ»)

Первый этап, условно называемый "стоп!", направлен на оценку учителем ситуации и осознание собственных эмоций. Этот этап необходим для того, чтобы не навредить ребенку поспешными действиями и не осложнить отношения с ним. Только в тех случаях, когда ситуация представляет опасность для жизни и здоровья ребенка или окружающих, нужно действовать быстро и решительно. Но такие ситуации встречаются не так часто, поэтому во всех остальных случаях рекомендуется, воспользовавшись паузой,

спросить себя: "Что я сейчас чувствую? Что я сейчас хочу? Что я делаю?", после чего можно переходить ко второму этапу.

Второй этап начинается с вопроса "почему?", задаваемого педагогом самому себе. Суть данного этапа заключается в анализе мотивов и причин поступка ребенка. Это очень важный этап, так как именно причины определяют средства педагогического воздействия. Каждая причина требует особого подхода. Чтобы правильно определить мотивы поведения ребенка и точно ответить на вопрос "почему?", педагогу необходимо владеть невербальным общением. Ответив хотя бы в общих чертах на вопрос "почему?", можно приступить к третьему этапу алгоритма.

Третий этап заключается в постановке педагогической цели и формулируется в виде вопроса "что?": "Что я хочу получить в результате своего педагогического воздействия?" Когда дело касается неблагоприятных поступков, каждый педагог хочет, чтобы ребенок прекратил свое недостойное занятие и больше никогда так не делал. Но это возможно только в том случае, если ребенок испытывает чувство неловкости, стыда, а не страха. Как же выйти из этого порочного круга и вызвать у ребенка не страх, а чувство стыда, например? Стыд будет стимулом в том случае, когда педагогическое воздействие направлено не против личности ребенка, а против его поступка. Если ребенок будет четко осознавать, что он сам хороший, но в этот раз поступил не очень хорошо, тогда у него через чувство стыда (оттого, что он, такой хороший, мог позволить себе недостойный поступок) появится желание действительно больше никогда так не делать. Поэтому, ставя перед собой педагогическую цель, нужно задуматься над тем, как в каждом конкретном случае одновременно показать ребенку, что вы его принимаете таким, какой он есть, понимаете его, но в то же время не одобряете его действия, так как они не достойны такого замечательного ребенка. Такой подход, не унижая и не принижая ребенка, способен вызвать в нем стимулирующее положительное поведение, чувства.

Четвертый этап заключается в выборе оптимальных средств для достижения поставленной педагогической цели и отвечает на вопрос "как?": "Каким образом достичь желаемого результата?" Продумывая способы и средства достижения педагогического воздействия, учитель должен оставлять свободу выбора за ребенком, ребенок может поступить так, как хочет педагог, а может и иначе. Мастерство педагога проявляется в умении создать такие условия, чтобы ребенок мог сделать правильный выбор, а не заставлять его поступить так, как нужно.

Пятый этап - практическое действие педагога. Данный этап является логическим завершением всей предыдущей работы разрешения педагогической ситуации. Именно на этом этапе реализуются педагогические цели через определенные средства и способы в соответствии с мотивами

ребенка. Успех практического действия учителя будет зависеть от того, насколько верно он смог определить мотивы и причины поступка ребенка, насколько точно смог сформулировать конкретную педагогическую цель, исходя из причин поступка, насколько правильно он смог выбрать оптимальные способы достижения поставленной цели и насколько умело он смог воплотить их в реальном педагогическом процессе.

Шестой этап - заключительный в алгоритме решения педагогической ситуации, представляет собой анализ педагогического воздействия и позволяет оценить эффективность общения педагога с детьми. Нельзя пренебрегать этим этапом, поскольку он дает возможность сравнить поставленную цель с достигнутыми результатами, на основе чего можно объективно определить эффективность работы педагога и сформулировать новые перспективы.

В психологическом умении учителя главное - не допустить возникновения острых конфликтных ситуаций, в основе которых лежит резкая и, возможно, нетактичная реакция учителя на неподобающее поведение школьников.

Анализ педагогической ситуации позволяет увидеть сложные процессы актуализации личности и попытаться вовремя вмешаться в их развитие, для того чтобы исключить нежелательные последствия в будущем.

Корректное решение конфликтных ситуаций – необходимый элемент профессиональной деятельности педагога. Очень важно для учителя выйти из конфликтной ситуации с достоинством и творческой удовлетворенностью своей работой в связи с успешной защитой социально-ценных норм и ведущих ценностей учебной деятельности школьников.

Мы предлагаем вам поработать в группах по разрешению предлагаемых педагогических ситуаций (представители с каждой группы выходят, берут карточки с ситуациями)

3. Практическая работа в группах (5 групп).

Готовится атрибутика для разыгрывания ситуации (на отдельном столе)

Группам необходимо разыграть ситуации, используя ключевые слова предыдущего упражнения.

Группа I

Ситуация 1

...8-й класс, урок; трудный ученик К. демонстративно не слушает объяснение, мешает учителю. Учительница делает одно замечание, другое — ученик не реагирует. Наконец, последнее, резкое по форме. Ученик поднимается и выходит из класса. Учительница берет его портфель и приносит в учительскую, дабы ученик пришел за ним сам. Проходит день, второй, третий. Ученик на уроках, но без портфеля, к урокам не готов. «Сходи, возьми!» — «А я его туда не носил». Учительница тоже не берет портфель, не отдает его ученику, ждет, когда он сам придет, возьмет его и извинится перед ней. Ученик считает себя оскорбленным резким замечанием учителя. Выход...

Ситуация 2

Ученик Н. систематически не выполнял домашние задания. При выставлении неудовлетворительных оценок в дневник он заявлял: "Ну и ставьте!" Как-то раз при очередном опросе ученик опять ответил плохо. Учитель...

(Примерный ответ. Предложил ученику открыть дневник и сказал: "Поставь сам себе оценку за ответ". Ученик был доволен. Учащиеся оживились. Стали подсказывать, что ставить. Наконец, после долгого размышления, ученик поставил себе сам в дневник оценку "2". Учитель расписался в дневнике, а рядом дописал: "5 - за честность". Конфликт был улажен, отношения между учителем и этим мальчиком стали более человечными и доверительными).

Группа II

Ситуация 1

Педагог, уставший от постоянного шума на занятиях: «Зачем вы приходите в школу? Разве не для того, чтобы чему-то научиться?» Ученики хором: «Мы приходим общаться с друзьями!» Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация 2

Ученица, узнав, что ее подруга получила за контрольную работу на балл выше, чем она, сочла оценку несправедливой. От обиды на учителя она нахмурила брови, скрестила руки на груди, отодвинула тетрадь и учебник, положила ручку, на глазах появились слезы. На вопрос педагога: «Что случилось, почему ты не работаешь?» - она не ответила и продолжала молча сидеть и ничего не делать.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Группа III.

Ситуация 1

Ребята решили сорвать урок молодой учительницы. При этом они договорились на уроке хрюкать. Когда педагог вошла в класс, раздались соответствующие звуки...

(Примерный ответ. Тогда она обратилась к лидеру класса: "Вот хорошо, Витя, я вас как раз на ферму собралась повести на экскурсию. Будешь переводчиком? Поможешь в общении с животными?" Все засмеялись. Урок прошел как никогда живо и весело)

Ситуация 2

Учитель: «Когда ты, наконец, выучишь таблицу умножения? Ученик: «А зачем она мне. Для этого есть калькулятор».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Группа IV.

Ситуация 1.

К шестому уроку учащиеся устали, шумят, громко разговаривают. Педагог объявляет физкультминутку. Большинство радуются смене деятельности, выполняют упражнения с удовольствием. Однако несколько человек остаются сидеть, отказываясь участвовать. Педагог спрашивает: «Почему вы сидите?». Они отвечают: «А мы не хотим ничего делать».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация 2.

В начале урока педагог раздает тетради с проверенным домашним заданием и предлагает сделать работу над ошибками. Один из обучающихся обнаруживает, что при проверке педагог не заметил его ошибку и громко заявляет об этом на весь класс.

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Группа V.

Ситуация 1.

На первом уроке ученик лежит на парте, глаза сонные, он почти спит. Педагог спрашивает: «Что с тобой происходит? Во сколько ты сегодня лег?». Ученик отвечает: «Я поздно лег спать - в три или в четыре утра, я не помню». Педагог: «А чем же ты занимался?» Обучающийся: «На компьютере в он-лайне играл».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация 2.

Учитель: «У тебя полно двоек и пропусков. Скоро конец четверти. Когда ты начнешь учиться?». Ученик: «А что париться? Все равно за год тройку поставите. Школе же не нужны второгодники».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Запасной вариант

Ситуация

Во время контрольной работы обучающийся просит разрешения выйти в туалет. Педагог говорит: «Конечно, выйди, только телефон оставь». Обучающийся: «Нет, без телефона я не пойду, мне родители сказала всегда держать его при себе – мало ли что случится?» Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация

Несколько учеников опоздали на урок на 15 минут. Педагог спрашивает: «Почему вы опаздываете?» Обучающиеся (дожевывая на ходу булочки): «А мы в столовой были».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация

Учитель: «Когда ты, наконец, выучишь таблицу умножения? Ученик: «А зачем она мне. Для этого есть калькулятор».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Ситуация

Ученик говорит учитель «На два ближайших урока, которые вы проводите, я не пойду, так как в это время хочу сходить на охоту отдохнуть от школы». Как нужно ответить ему?

1. Подведение итогов практической работы.

Каждая группа инсценирует ситуации и решение к ней.

Педагогам предлагается выбрать самое оригинальное решение из разыгранных ситуаций.

1. Рекомендации.

Правила педагогического общения. Для того чтобы педагогические ситуации возникали как можно реже, педагогу необходимо придерживаться следующих правил:

- Не нужно за всеми отрицательными поступкам учеников видеть только отрицательные мотивы. Здесь важна "педагогическая зоркость" - внимательное отношение к каждому острому моменту во взаимодействии со школьниками и коллегами и вдумчивый анализ случившегося. Видеть только плохое - усугублять конфликтность ситуации.
- Тщательно готовьтесь к предстоящему уроку, не допускайте даже малейшей некомпетентности в преподавании своего предмета.

- Ученики лучше выполняют опосредованные распоряжения учителя. Смысл опосредованного воздействия в том, что через пробуждение интересов, потребностей и мотивов поведения человека, от него можно добиться большего.

Работа с таблицей (запись по ходу обсуждения на ватмане)

Что говорит учитель?	Что слышит ученик?	Что чувствует ученик?
Ты хороший	Я хороший	Принятие
Я вижу тебя	Я что-то значу	Внимание
Спасибо тебе за...	Мои усилия замечены	Уважение
Я знаю о тебе что-то замечательное	Я — состоятелен	Одобрение
Ты мне нравишься	Кто-то заботится обо мне	Теплые чувства

Правила решения конфликтных ситуаций (с презентацией видеоряда-картинки или отрывок из мультфильмов и фильмов)

Правило 1 «Два возбужденных человека не в состоянии прийти к согласию» (Дейл Карнеги).

Постарайтесь приложить максимум усилий, чтобы в острой ситуации сдержаться себя, ни в коем случае не бранитесь и не раздражайтесь. Подростковая аудитория высоко ценит самообладание, выдержку и юмор педагогов.

Правило 2. «Задержи реакцию!».

Не следует сразу же вступать в полемику с оппонентом, особенно если его действия не представляют угрозу для окружающих. Надо сделать вид, что вы как будто не замечаете нарушителя, хотя в то же время даете понять, что хорошо видите его действия. Суть приема в том, что он подчеркивает второстепенность вызывающего поведения нарушителя и поэтому педагогу некогда и незачем отвлекаться от ведения урока. «Факт незамечания» явного нарушения позволяет внести некоторую растерянность в действия дезорганизатора и снижает его активность. Отсроченная реакция часто дает психологический перевес учителю.

Правило 3. «Переведи реакцию»

Этот прием также служит для развенчания значительности поступка и личности нарушителя. Этот прием технически реализуется через выполнение учителем повседневных действий на уроке (обращение к классу с приветствием, работа с журналом, взгляд в окно и т.д.) несмотря на чрезвычайную обстановку, казалось бы, не терпящую отлагательства. В итоге "герой" конфликта остается наедине с собой. Этим снижается "замысел" борьбы.

Правило 4. «Будь рационализатором!»

Известно, что все то, что стало смешным и неуклюжим в глазах окружающих, теряет силу воздействия и перестает быть опасным.

Очень важно из конфликтной ситуации выйти с достоинством. Таким образом будут защищены те социально ценные нормы, которые отстаивает учитель.

Правило 5. Парадоксальная реакция

Постарайтесь при случае обратить коварный замысел нарушителя дисциплины на пользу себе и делу. Желательно так "разложить" суть ситуации для ребят, чтобы еще и поблагодарить нарушителя за помощь (с иронией, естественно). Учитель предстает сильной и оригинальной личностью.

Итоговая рефлексия. Стикеры.

Считаете ли вы тему совещания актуальной? Если да, то прикрепляете стикер розового цвета. Если нет, то жёлтого цвета.

Занятие №3

«Тренинг позитивного решения педагогических конфликтов».

Ход тренинга:

1. Приветствие.

Здравствуйте! Наша с вами сегодняшняя встреча посвящена конфликтным ситуациям, с которыми сталкивался каждый из вас. И именно сегодня мы должны научиться выбрать эффективную стратегию поведения в конфликтной ситуации.

2. Упражнение «Термометр готовности к работе»

Каждый участник сообщает, насколько он готов к работе по 100 – градусной шкале.

3. Разминка «Ассоциация».

Давайте вместе с вами сейчас попробуем определить, что такое конфликт? Как вы его понимаете, буквально по одному слову от каждого участника. Конечно, каждый ответ правильный. Но ведь эти разногласия откуда-то появляются.

Давайте с вами возьмем листок бумаги, который лежит перед вами, сверните его, пожалуйста, пополам, еще раз пополам. Оторвите левый угол, теперь правый. Разверните. Похожи ли наши произведения?

Мораль данного эксперимента такова: в процессе коммуникации, казалось бы, однозначная информация воспринимается по-разному, что ведет к непониманию друг друга, появлению в связи с этим напряжения, а значит, возникает опасность конфликта.

4. Информационное сообщение «Что такое конфликт»

Вот вам и конфликт с основной его причиной. Как причина разных результатов на бумаге, так и причина конфликтов – разница в точках зрения и выполнении инструкций.

Вот и у нас получились разные точки зрения и пути достижения цели. Таким образом, конфликт – это нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, а также способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, точек зрения и интересов. Необходимо подчеркнуть, что это нормальное проявление связей и отношений.

5. Упражнение «Увольнение».

Цель: умение отстаивать себя и свое мнение, не в ущерб собеседнику.

Я попрошу вас объединиться в микрогруппы по 4-5 человек.

Сейчас мы с вами попробуем отстаивать свою точку зрения, но так чтобы не обидеть и не задеть взглядов и мнений другого человека. (Приложение 1. Слайд 5)

Внимательно послушайте инструкцию: вы являетесь сотрудником малого предприятия. В связи с тяжелой экономической и социальной ситуацией, сложившейся на предприятии необходимо уволить трех человек. Другие варианты неоднократно рассматривались, они не подходят. Выход один – увольнение трех сотрудников. Это может спасти ситуацию. Кто будет этими

людьми? Какими критериями вы будете руководствоваться? Решить надо самостоятельно. Какой процедурой воспользоваться это ваше право. Категорически запрещается бросать жребий. При этом учтите, что законы, принятые в современном обществе не действуют в этой игре. Все работники профессионально равны и находятся на идентичных должностях:

- Беременная одинокая девушка, 25 лет, 2 года на предприятии, 5 крупных контрактов за последние полгода.
- Мужчина, 57 лет, крепкий профессионал, стаж работы на предприятии – 35 лет.
- Женщина, 33 лет, стаж- 10 лет, преданна делу, содержит престарелых родителей.
- Молодой человек, 23 года, блестящее образование, предприятие заплатило за него хэдхантерам 20 000 долларов.
- Мужчина, 40 лет, хороший надежный работник, семья, больной сын, половина заработной платы уходит на медикаменты.
- Мужчина, 30 лет, отличный работник, ингуш, был заложником в Беслане.
- Женщина, 37 лет, родственница мэра, лоббирует интересы предприятия

Время работы – 6 минут.

Обсуждение:

- Какая процедура определения кандидата на увольнение?
- Какими критериями Вы руководствуетесь?
- Как чувствовали себя те, кто увольнял?
- Одинаково ли было поведение всех участников группы?
- Как я сам не похож на других, так и мое поведение не похоже на поведение других людей.

6. Информационное сообщение «Стили стратегий поведения в конфликте»

Каждый из вас использовал определенную стратегию поведения при увольнении сотрудника. Давайте рассмотрим эти стратегии. В конфликте их существует 5.

Доминирование – стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

Компромисс – умение уступить в интересах улучшения взаимоотношений.

Приспособление – принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Избегание – отсутствие стремления к кооперации, отсутствие тенденций к достижению собственных целей.

Сотрудничество – альтернативный способ принятия решения, учтены интересы обеих сторон. Давайте теперь посмотрим, какую оптимальную стратегию поведения в конфликте вы выбрали для себя?

Нет однозначно плохих или хороших стратегий, каждая из них может быть хороша для конкретной ситуации. А реальной жизни, какой стратегии поведения придерживаетесь вы? Вот сейчас мы это и попробуем.

7. Проигрывание стратегий поведения в конфликтной ситуации.

Группа разбивается на пары. Каждой паре дается одна из стратегий поведения в конфликте. Необходимо разобрать конфликтную ситуацию с позиции выбранной стратегии.

Ситуация: ребенок рисует. Его срочно позвали на репетицию, а он не хочет отрываться от работы.

8. Упражнение «Совместное рисование»

Участники разбиваются на пары. В паре один – взрослый, другой – ребенок. Каждый получает листок с названием того, что ему нужно нарисовать. Задача каждого участника в паре – убедить в том, что надо нарисовать его рисунок. Убеждения должны быть с позиции ребенка и с позиции взрослого, с учетом стратегии поведения в конфликте.

Самодиагностика. Рефлексия.

Приложение.

Тест “Самооценка конструктивного поведения во взаимоотношениях с детьми”

№	Позиция	Оценка
1.	Я всегда помню об индивидуальности ребенка	5 4 3 2 1
2.	Я всегда знаю и учитываю то, что каждая новая ситуация требует нового решения	5 4 3 2 1
3.	Я всегда стараюсь понять потребности и интересы ребенка	5 4 3 2 1
4.	Противоречия я воспринимаю как фактор нормального развития	5 4 3 2 1
5.	Я всегда стабилен в отношениях с ребенком	5 4 3 2 1
6.	Я стремлюсь к уменьшению “нельзя” и увеличению числа “можно”	5 4 3 2 1
7.	Для меня наказание является крайним средством воспитания	5 4 3 2 1
8.	Я стремлюсь дать ребенку возможность прочувствовать неизбежность негативных последствий его поступков	5 4 3 2 1
9.	При необходимости я использую метод логического разъяснения возможности негативных последствий	5 4 3 2 1

10	Я стремлюсь к расширению диапазона моральных, а не материальных стимулов	5 4 3 2 1
11	Я стремлюсь использовать положительный пример других детей и родителей. При этом соблюдаю меру и такт.	5 4 3 2 1

Интерпретация результатов:

Подсчитывается средний балл по всем 11 позициям.

От 4,5 до 5 баллов – высокий уровень готовности к взаимопониманию с детьми. Высокая психолого-педагогическая культура, позволяющая избегать конфликтные ситуации.

От 3 до 4,5 баллов – готовность к воспитанию детей средняя. Необходимо пересмотреть некоторые позиции Вашего подхода к воспитанию детей.

Меньше 3 баллов – готовность к воспитанию детей низкая. Вы не обладаете достаточными знаниями и культурой воспитания детей. Необходимо срочно заняться самообразованием.

