**Тренинг с педагогическим коллективом**

**по отработке действий педагога в конфликтных ситуациях**

**Дата проведения: 20.05.2024**

**Цель тренинга:**Предоставление возможности педагогам, участникам занятий получить теоретические знания и практический опыт конструктивного разрешения педагогических конфликтов с учетом специфики воспитанников.

**Задачи:**

* предоставить теоретическую информацию о конфликтах и их причинах, об особенностях педагогических конфликтов;
* обучать способам анализа и методам нахождения решения в конфликтной ситуации;
* помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтогенности;
* способствовать формированию навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению;
* развивать умения и навыки командного взаимодействия.

**Ожидаемые результаты:** умение вырабатывать педагогами адекватные способы поведения в конфликтной ситуации и эффективные способы разрешения конфликтов.

Добрый день. Мы рады приветствовать Вас на нашем тренинге.

**I. Упражнение « Ассоциации».**

-          Скажите, есть ли среди нас те, кто  ни разу в жизни не был в конфликте, кто не знает и не представляет себе, что такое конфликт…

 Никого.

-          Пусть каждый скажет, с чем у него ассоциируется слово « конфликт»?  Какой образ подскажет ваше воображение? Какие мысли, чувства, ощущения возникают при этом? На что « похож» конфликт?

Обсуждение: Для чего мы делаем это упражнение?

***Конфликт – это ситуация возникающая между людьми из-за противоречий в их целях, интересах, способах поведения.

Л.С. Выготский***

Конфликты являются частью повседневной жизни. Многие люди практически каждый день оказываются втянутыми в тот или иной конфликт. Наша жизнь насыщена еще и педагогическими конфликтами. Педагогические конфликты – это особая группа конфликтов. Выделяют  2 больших группы педагогических конфликтов, одну из которых составляют конфликты взаимодействия воспитанников с педагогов, другую  воспитанников между собой. Именно такие педагогические конфликты мы будем рассматривать сегодня .

Умение решать конфликты относится к коммуникативным способностям. Коммуникативные способности являются частью профессиональной культуры педагога. Высокий уровень их развития, умение правильно реагировать в сложных ситуациях определяет профессионализм педагога, а также умение сохранить собственное здоровье. Навыки конструктивного поведения педагога в конфликтных ситуациях являются “техникой личной психологической безопасности” в профессиональной деятельности. Поэтому каждому из вас необходимо знать о психологической природе конфликта, его структуре, эффективных способах разрешения.Исследователи подчеркивают, что конфликты ведут к развитию, стимулируют поиск решения проблем. Кроме того, конфликт малой интенсивности, разрешенный мирными средствами, может предотвратить более серьезный конфликт. Вопрос заключается в том, как разрешить конфликт.

 **Имеется 3 типа подходов к урегулированию конфликта**:

1) одна из сторон (все стороны) стремятся одержать победу.

В данном случае стороны исходят из отсутствия общих интересов. Каждый участник стремится силой заставить другого подчиниться. Ориентация на победу влечет за собой насилие, в итоге оставляя проблему нерешенной.

2) участники конфликта игнорируют его наличие и бездействуют (односторонние действия.)

Происходит в данном случае игнорирование наличия конфликта, что ведет к его накоплению, а затем к стихийным внезапным формам его разрешения, часто сопровождающегося агрессией.

3) с помощью третьей стороны или без нее участники обсуждают проблему, которая вызвала конфликт, чтобы найти взаимоприемлемое решение (совместные действия).

Таким образом, цель урегулирования конфликта заключается в том, чтобы направить участников на поиск взаимоприемлемого решения.

**III**.**Структура  конфликта складывается из внешней и внутренней позиции участников, их взаимодействий и объекта конфликта.**

Внутренняя позиция участника конфликта –  цели, интересы, мотивы;

Внешняя позиция участника конфликта – речевое поведение, мнение, точка зрения, пожелание.

Сфера конфликта – деловая и личностная.

**Динамика конфликта складывается из 3 стадий:**

1.      нарастание

2.      реализация

3.      затухание

**Рассмотрим пример**: В группе есть воспитанник, который ведет себя вызывающе, грубит, выглядит (по вашему мнению) ужасно (по внешнему виду), делает все как - будто на зло. Вы делаете ему замечание, требуя изменить поведение и внешний вид. В ответ воспитанник ведет себя еще хуже – он бунтует и поведение безобразное. Получилось все наоборот. Если сделать замечание,  ориентируясь только на поведение и внешний вид воспитанника. Это внешняя позиция участника. А как же внутренняя? Где она? Часто так и бывает, что она то и не учтена. Конфликтные отношения с воспитанником изменяться в лучшую сторону, если вы будете ориентироваться не на его поведение, а на внутреннюю позицию, то есть сможете понять его цели, интересы, мотивы. В данном случае это может быть и стремление быть взрослым, выделиться, утвердить свое « я».

Что является объектом конфликта в данной ситуации?

Воспитанник и воспитатель имеют разные объекты: для воспитателя объект – дисциплина в группе, для воспитанника – стремление к самоутверждению. Сфера конфликта – деловая ситуация.

                   Решение конфликта можно начать с объединения объектов: решая задачу поддержания дисциплины, воспитатель поручает воспитаннику дело, в котором он может добиться успеха, удовлетворить свою потребность в самоутверждении. При этом есть одно важное правило:

Нельзя допускать, чтобы конфликт  из деловой сферы переходил в личностную. Мы часто говорим: «  Ты – грубый и невоспитанный! Лентяй! Не можешь заставить себя бросить курить! А еще и разговариваешь, когда надо сидеть и слушать хотя бы на занятие!

Сможем ли мы в данном случае решить конфликт?

Мы перешли из деловой ситуации в личностную.

Как можно было бы сказать воспитателю?

Давай вместе подумаем, почему у тебя проблемы с выполнением трудовых заданий. Тебе неинтересно или ты что-то не понял?

         Успешно блокировать конфликт можно на стадии его возникновения. Один из самых эффективных способов блокировки конфликта – переведение его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельностную. «Отрицательная энергия» израсходуется в деятельности и не выплеснется во взаимоотношениях.

Конфликт разгорелся – стадия реализации. Когда силы и энергия исчерпаны, наступает стадия затухания. Разрядка напряжения произошла и участники конфликта « выплеснули» свои эмоции. Тогда на этой стадии эффективна воспитательная коррекция: беседы, выяснение причин конфликта.

**Работа в группах: участники делятся на 3 группы**.

**Каждая группа получает задание: разыграть конфликтную ситуацию из жизни детсвкого сада,  определить причины ее возникновения и способы выхода из нее.**

Варианты ситуаций:

1.      Во время прогулки воспитатель подозвала к себе воспитанницу Машу по фамилии. На что девочка сильно обиделась, расплакалась, замкнулась.

2.      Воспитатель отправляет на трудовой объект воспитанника, а он отказывается идти.

3.      Воспитанник ходит по группе и орет. Воспитатель делает замечания: «Не ори!». Ребенок еще раз заорал. Так ситуация продолжалась несколько раз. Воспитатель решил применить наказания, поставил его в угол.

4.      На полдник после сон-часа детям раздавали пирог. Мальчик Леша сказал:

- Еще хочу! - сказал мальчик Леша.

- Всем было по кусочку больше нет! – ответил воспитатель.

 Тут Леша увидел на столе остатки пирога для других детей и потребовал еще кусок.

- Нет нельзя! Это для других детей! - сказала воспитатель.

Леша стал все кидать, швырять, материться.

- Ты совсем обнаглел! Быстро в группу! - отреагировала воспитатель.

**Представление сценок. Анализ. Рефлексия и обсуждение**:

-          Что общего во всех сценках?

-          Какие чувства вы отметили у себя во время выполнения задания?

-          Каково вам было в роли конфликтующих?

-          Какими могут быть последствия данных конфликтов?

-          Каким может быть положительное воздействие конфликта на его участников?

**Причины конфликтных ситуаций.**

Часто причиной конфликтов между воспитателями и нашими воспитанниками выступает так называемая «модальность обращения к воспитаннику». Те речевые средства, которые направлены на ребенка, формулируются в модальность долженствования, а то, что касается самих взрослых, произносится в модальности возможного. Наши дети могут чувствовать, что для них одни запреты, а взрослые имеют полную свободу действий. Очевидная несправедливость обостряет взаимоотношения воспитателей и воспитанников.

|  |  |
| --- | --- |
| Типичная фраза | Можно (необходимо) сказать |
| Ты должен хорошо себя вести! | Я уверен, что ты можешь хорошо себя вести! |
| Ты должен подумать о будущем! | Интересно, каким человеком ты хотел бы стать? Какое будущее планируешь? |
| Ты должен слушаться воспитателей! | Конечно, ты можешь иметь свое собственное мнение, но полезно прислушаться к мнению старших. |

**Работа в группах.**

**Задание: даны типичные фразы, которые мы, как правило, произносим. Как можно или необходимо сказать?**

-          Мы в твои годы жили гораздо хуже. Ты должен ценить заботу старших!

-          Сколько можно бездельничать! Ты должен, наконец, заняться работой!

-          Кто разбил стекло? Ты должен говорить правду!

-    В детском саду тебя кормят, заботятся! Ты должен быть благодарным!

Обсуждение.

**Упражнение « Гляделки»**

Инструкция: встаньте в круг, посмотрите внимательно друг на друга и опустите глаза вниз. После сигнала (хлопок) все должны поднять голову и указать пальцем на одного из присутствующих. Если выбор совпадает, пара отходит в сторону. Вся группа таким образом разбивается на пары.

Один занимает место на стуле, другой встает перед ним. Ладонями соприкоснуться. Один – давит на ладони, другой – сопротивляется. Затем поменяться местами.

-          Что вы чувствуете, когда другой человек  давит на вас?

-          В каком виде поведения в конфликте партнер «давит»?

-          В каком виде поведения в конфликте партнер может почувствовать себя «задавленным»?

**Способы регулирования конфликтов:**

1.      **Соперничество** (соревнование, конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому; вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию, во что бы то ни стало вы стремитесь выиграть, это тип человека, который всегда прав.

1. **Компромисс**означает, что с самого начала вы готовы уступить, хотя бы и в чем-то малом. Суть этого стиля заключается 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.

3.      **Приспособление** означает в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого; своего противника вы “уничтожаете добротой”, с готовностью встаете на точку зрения противника, отказываясь от своей.

4.      **Избегание**. Для стратегии избегания характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей; ваше кредо – “вовремя уйти”, вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

5.      **Сотрудничество.**Стиль сотрудничества можно использовать, если отстаивая собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным.

Обсуждение: А как вы считаете, какой стиль поведения в конфликте с дошкольниками  наиболее приемлем.

 **Упражнение «Воспитатели и воспитанники»**

Цель: ролевая идентификация с противоположной стороной в конфликте.

**Инструкция: Участники делятся на 2 группы: « воспитатели» и «воспитанники».** Каждая группа получает задание:

«Воспитатели» – предположить, что про них  думают трудные воспитанники. Предположения зафиксировать.

«Воспитанники» – предположить, что про них думают самые требовательные воспитатели. Предположения зафиксировать.

**Обсуждение, «воспитатели»  и «воспитанники» выступают экспертами друг  у друга, оценивая мнения другой стороны. Остаются только верные, по мнению экспертов, утверждения, неверные зачеркиваются.**

Обсуждение, **рефлексия своих чувств**. ( Обратить внимание на наличие значительного количества необоснованных опасений относительно противоположной группы).

**Упражнение «Посредничество воспитателя в конфликте».**

Цель: показать посредничество как способ разрешения конфликта, роль воспитателя как посредника между конфликтующими сторонами.

Работа в группах.

**Задание: предложите пути решения конфликта**

            В одной из групп вспыхнули « мальчишечьи бои». Каждый день воспитанники ссорились до драки. Проблема обсуждалась с воспитанниками в группе, применялись различные способы наказания. Но драки продолжались.

-          Подумайте, почему? В чем причина? (устранялись внешние формы проявления конфликта, а их внутренняя причина не снималась).

-          Как воспитатель мог бы разрешить конфликт?

Обсуждение.

Вывод: **воспитатель должен выступить посредником между конфликтующими сторонами.**

-          Чем отличается роль посредника от ролей судьи и арбитра? (деятельность судьи и арбитра направлена на то, чтобы ответить на вопрос: кто прав? Кто виноват? Посредник сближает участников, облегчает улаживание конфликта, он – лицо нейтральное).

**Методика посредничества по улаживанию конфликта между воспитанниками.**

**Методика состоит из 4-х шагов:**

1)      « Найдите время, чтобы поговорить». (посредник помогает участникам договориться о времени и месте переговоров)

2)      « Спланируйте организацию» (посредник « запускает» разговор)

3)      «Выговорись» (участники должны выговориться полностью, высказать свою точку зрения и выслушать позицию другого).

4)        «Соглашение». (переговоры должны закончиться решением и описанием того, что, как и когда каждая конфликтующая сторона будет делать для реализации принятого решения)

**Упражнение «Педагогическое манипулирование».**

Цель: показать манипулятивный стиль общения воспитанника и педагога как деструктивный, ответственность педагога за использование власти в конфликте с воспитанником.

Работа в группах: участники делятся на две группы.

Задание: 1 группа – найдите причины, по которым  человеку бывает выгодно преувеличивать и демонстрировать свою силу; 2 группа – найдите причины, по которым человеку выгодно преувеличивать и демонстрировать свою слабость. Проиллюстрируйте случаями из опыта работы.

Обсуждение выполненного задания.

  Вывод: Манипулятивный стиль общения предполагает наличие скрытой цели собеседника, для достижения которой используются индивидуальные особенности характера человека, его личностные установки. Манипулирование – это управление другим человеком за счет преувеличения или преуменьшения собственных личностных особенностей или черт характера.

Педагогическое манипулирование – это однонаправленное воздействие, где субъект воздействия – воспитатель, а объект воздействия – воспитанник. Суть педагогического манипулирования можно охарактеризовать словами, сказанными однажды педагогом: « Дети делают, что хотят, а хотят они … то, что нужно мне».

  Упражнение – релаксация "Пуховый платок". Все встают в круг и под приятную музыку создают впереди стоящему ощущение пухового платка (через поглаживания прикосновения и др.)

**XIII.**Рефлексия.