

Приморская общеобразовательная школа I-III ступеней
администрации Новоазовского района

ТРЕНИНГ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

**«КОНФЛИКТ
В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ»**

Выполнила: Степченко Татьяна Николаевна
заместитель директора по воспитательной работе

2017 год

Цель тренинга: познакомить педагогов с понятием «конфликт», с стратегиями поведения в конфликтных ситуациях; способствовать выработке навыков конструктивного выхода из конфликтных ситуаций; способствовать развитию креативности.

Ожидаемые результаты: педагоги усваивают понятие «конфликт» знакомятся со стратегиями поведения в конфликтных ситуациях приобретают умение конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Группа участников: педагоги.

Название занятия: «Конфликт в педагогической практике».

Учебные методы и формы: игра, дискуссия, мини-лекция, работа в группах беседа, тестирование.

Раздаточный материал: маркеры, плакаты «Мои ожидания от тренинга» карточки со списком терминов, материал для теста «30 пословиц», большой свёрток с призом, карточки для упражнения «Достойный ответ».

Наглядный аудиторный материал: доска, мел, плакат с правилами тренинга.

Техническое оборудование и аппаратура: аудиозапись весёлой музыки.

Ход тренинга

I. Вступительная часть (15 минут)

1. Вступление.

1. Представление ведущего.
2. Сообщение темы тренинга
3. Ознакомление с методическими и организационными особенностями работы в тренинге.

2. Знакомство.

Игра приветствие «Трамвайчик».

Все сидят в кругу. Один стул свободный. Начинает тот, у кого свободный стул справа. Он должен пересечь на свободный стул и сказать «А я еду». Следующий: «А я рядом». Следующий: «А я зайцем». Четвертый «А я с...» и называет имя любого участника. Тот, чье имя назвали, торопится сесть на свободный стул, и все по аналогии повторяется сначала.

3. Правила.

Участники знакомятся с правилами поведения на тренинге. Правила записаны на большом листе бумаги и висят на видном месте.

4. Разминка.

Участники становятся в одну шеренгу, повернувшись лицом в одну сторону. Ведущий встает около одного из концов шеренги. Надо стремиться выполнить каждое задание как можно быстрее и в тоже время как можно точнее.

Задание первое: надо расположиться в шеренге так, чтобы около ведущего стоял самый высокий из участников, а на противоположном конце шеренги - тот, у кого самый небольшой рост.

После того как участники выполнили задание, ведущий проходит вдоль шеренги и проверяет точность его выполнения.

Задание второе: около ведущего должен стоять человек с самыми темными волосами, на противоположном конце шеренги – с самыми светлыми волосами.

Задание третье: начало шеренги - это 1 января, конец – 31 декабря, надо расположиться по датам(без учета года)рождения.

Задание четвертое: расположиться по правилу: начало шеренги – это первая буква в имени А, конец – последняя буква по алфавиту.

5. Ожидания.

На стене висят плакаты, на каждом из которых записано: «Я надеюсь что этот тренинг будет...», «Я ожидаю, что в ходе тренинга...», Я буду разочарован, если...».

Каждый участник самостоятельно дописывает конец этих фраз и озвучивает их. Ведущий должен обязательно обобщить и уточнить эти формулировки.

II. Основная часть тренинга (1 час 10 минут).

1. Понятие «Конфликт». На доске в центре слово «конфликт» Участники, разбившись на группы 2-3 человека, обсуждают и выбирают 3 близких и 3 далеких по смыслу понятия из списка терминов. Зачитывают, а ведущий фиксирует это на доске.

ссора	война	развитие
дискуссия	выяснение	драка
противоречие	спор	унижение
прямота	непонимание	выгода
конфронтация	давление	энергия
агрессия	возможность	победа
противостояние	оскорбление	общение
подавление	перемены	власть
насилие	потеря отношений	

Обсуждение. Какие понятия ближе к «Конфликту»? Чем обусловлено что конфликт чаще воспринимается как отрицательное, плохое?

Конфликт – столкновение 2 или более сторон по поводу реального или воображаемого ущемления интересов.

2. Упражнение «Плюсы и минусы конфликта».

На конфликт, как, наверное, и на любое явление действительности можно посмотреть с разных точек зрения и найти свои плюсы и минусы. Многие из нас конфликты рассматривают чаще всего как негативное явление, которое приводит к нарушению взаимоотношений и другим отрицательным последствиям. Но нельзя забывать, что преодоление кризисов, в том числе конфликтных ситуациях, зачастую позволяют перейти на новый этап взаимодействия с другими людьми, на новый уровень восприятия окружающего мира и себя в нём. Для того, чтобы в этом убедиться, нужно выполнить следующее упражнение.

Участники разбиваются на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда, описывают негативные последствия конфликтов.

Далее каждая группа оглашает свой список, а ведущий фиксирует его на листе ватмана или доске. Если у команды соперников возникают вопросы и замечания, то они могут их озвучить, после того как команда полностью закончит свой ответ.

Плюсы:

Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях;

Конфликт даёт возможность увидеть скрытые отношения;

Конфликт даёт возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;

Конфликт- это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное;

Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации;

Конфликт способствует сплочению коллектива при противостоянии с внешним врагом.

Минусы:

Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;

Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально - психологический климат;

Ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений;

Представление о победителях или побежденных как о врагах;

Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.

3. Мини-лекция «Конфликты. Способы выхода из конфликтных ситуаций».

Слово «конфликт» в переводе с латинского - означает «столкновение». Конфликт – это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого. Причиной конфликта может стать различие в целях; недостаточная информированность сторон о событии; некомпетентность одной из сторон, низкая культура поведения и др.

Специалисты выделяют 4 стадии прохождения конфликта:

1. Возникновение конфликта (появление противоречия).
2. Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной из сторон.
3. Конфликтное поведение.
4. Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта).

Разные люди склонны называть конфликтом совершенно разные ситуации. Так, для одних это выяснение отношений, для других «косой взгляд» партнера, а для третьего – драка и т.д. Поэтому понятие «конфликтная ситуация» носит неустойчивый характер, зависящий от многих факторов. Конфликт «педагог – родитель», как правило, предполагает протекание его по типу «начальник – подчиненный», что и обуславливает поведение воспитателя, как обвинительной стороны. Подобное поведение педагога может вызвать агрессивную вспышку даже у миролюбивого родителя. Поэтому во избежание углубления и расширения конфликтной ситуации желательно осознать и осуществлять на практике линии партнерского взаимодействия «на равных».

К. Томас выделяет 5 способов выхода из конфликтной ситуации.

- 1. Соревнование** предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.
- 2. Уклонение** характеризуется отсутствием внимания, как к своим интересам, так и к интересам партнера.
- 3. Компромисс** представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной.
- 4. Приспособление** предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.
- 5. Сотрудничество** является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

В педагогической практике существует мнение. Что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как

сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных стратегий может оказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Как бы нам ни хотелось, едва ли можно представить совершенно бесконфликтное взаимодействие с людьми. Поэтому важнее не избежать конфликта, а грамотно подобрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести его к конструктивному соглашению.

4. Проведение теста «30 пословиц» (Приложение 1).

Цель: определение способов поведения в конфликтных ситуациях каждого из участников тренинга.

После того как участники оценят все пословицы, они подсчитывают баллы по колонкам. Любой тест работает с определенной долей вероятности и всегда находятся люди, чьи результаты ошибочны. Совпадает результат с действительностью или нет, решать самим участникам.

5. Ознакомление с результатами диагностики по методике «Тест 30 пословиц»:

«акулы» чаще используют соревнование;

«черепашки» – уклонение;

«медвежата» – приспособление;

«лисы» – компромисс;

«совы» – сотрудничество.

6. Дискуссия.

Рассмотрим пример: В классе есть ученик, который ведет себя вызывающе, грубит, выглядит (по вашему мнению) ужасно: длинные волосы, порванные джинсы, майка. Вы делаете ему замечание, требуете изменить поведение и внешний вид. В ответ ученик ведет себя еще хуже - он бунтует и на следующий день приходит одетым вызывающе, да и поведение безобразное. Получилось все наоборот. Знакомый случай? Давайте разберемся.

Делая замечание, вы ориентировались только на поведение и внешний вид подростка. Это внешняя позиция участника. А как же внутренняя? Где она? А ее-то вы и не учли. Конфликтные отношения с подростком изменятся 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 стремление быть взрослым, выделиться, утвердить свое «я».

Что является объектом конфликта в данной ситуации?

Ученик и педагог имеют разные объекты: для учителя объект – дисциплина в школе и классе, для подростка – стремление к самоутверждению. Сфера конфликта – деловая ситуация.

Нельзя допускать, чтобы конфликт из деловой сферы переходил в личностную. Мы часто говорим: «Ты – грубый и невоспитанный! По математике у тебя – одни двойки. Лентяй! Не можешь заставить себя приготовить домашнее задание! А еще и разговариваешь, когда надо сидеть и слушать хотя бы на уроке!»

Сможем ли мы в данном случае решить конфликт?

Мы перешли из деловой ситуации в личностную.

Как можно было бы сказать педагогу? Давай вместе подумаем, почему у тебя проблемы с математикой. Тебе неинтересно или ты что-то не понял?

Успешно блокировать конфликт можно на стадии его возникновения. Один из самых эффективных способов блокировки конфликта – переводение 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 энергии исчерпаны, наступает стадия затухания. Разрядка напряжения произошла и участники конфликта «выплеснули» свои эмоции. Тогда на этой стадии эффективна воспитательная коррекция: беседы, выяснение причин конфликта.

7. Старинная английская игра.

Перед началом игры участники садятся в круг, ведущий включает веселую музыку и передает большой сверток с призом игроку. Тот, получив сверток, тут же передает с призом одному из сидящих рядом с ним участников и т.д. Внезапно музыка прекращается. И участник со свертком в руках быстро начинает разворачивать приз, до тех пор, пока музыка вновь не зазвучит. Приз достается тому, кто сумеет окончательно развернуть и взять его в руки.

После того как участники поделились своими впечатлениями об игре тренер задает вопросы: «Из-за чего могли возникнуть конфликты? Кто мог бы стать потенциальными участниками и почему?»

8. Упражнение «Достойный ответ» (Приложение 2).

Цель: отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Все участники сидят по кругу. Каждый получает от ведущего карточку на которой содержится какое - либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников. Все слушатели по кругу (по очереди) произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа задача которого – достойно ответить на этот «выпад». Каждый побывает в роли «нападающего» и в роли «жертвы». При обсуждении ведущий спрашивает участников, легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе. Затем все предлагают различные варианты конструктивного поиска, который поможет в реальной жизненной ситуации так же воспринимать негативную информацию от партнеров по общению.

9. Ролевая игра «Сглаживание конфликта».

Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликта.

Участники разбиваются на «тройки». Каждая «тройка» придумывает сценарий, по которому два участника представляют конфликтные стороны, а третий играет роль арбитра, миротворца.

Обсуждение:

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

10. Мини-лекция «Методика посредничества по улаживанию конфликта».

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)

11. Обсуждение методики.

12. Работа в группах.

Задание: предложите пути решения конфликта

В одной из школ в классе вспыхнули «мальчишечьи бои». Каждый день после уроков ребята собирались во дворе школы и на глазах у зрителей

начинали драться. Из школы дети возвращались с синяками, в изодранной одежде. Родители жаловались в школу. Проблема обсуждалась на классных часах, родительских собраниях, применялись различные способы наказания. Но драки продолжались.

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

- Как педагог мог бы разрешить конфликт?

Обсуждение.

Вывод: учитель должен выступить посредником между конфликтующими сторонами.

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

III. Заключительная часть (5 минут).

Ведущий обращает внимание участников на записи на плакатах «Ожидания» и вместе с ними отмечает то, что было реализовано, обсуждает что осталось невыполненным и почему.

Ритуал прощания. Участники, прощаясь, начинают со слов: «Сегодня я сделаю для себя..., а вам желаю...»

Тест «30 пословиц»

Представьте себе, что вы - экзаменатор, оценивающий предлагаемые ниже суждения так, что не удовлетворяющие из них лично вас оцениваются 1 или 2, а совпадающие с вашим личным мнением или близкие к нему – 4 или 5. Оценка 3 не используется вовсе. Оценивается каждое суждение без особенно долгих раздумий, чтобы не затягивать процедуру «экзамена». Оценки ставятся по первому ясному впечатлению напротив номеров суждений в таблице, приведенной ниже.

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если не можешь заставить другого думать, как ты хочешь, заставь его делать.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двоих спорящих умнее тот, кто замолчит.
7. Кто сильнее, то и прав
8. Не подмажешь – не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
10. Правда то, что умный знает, а не то, о чем бают.
11. Кто ударит и убежит, тот смелый драться, хоть каждый день.
12. Слово « победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.
16. Дерись подольше да ума набирайся больше.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Добро слово победит.
19. Ты - мне, я – тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладает другой.
21. Кто спорит - ни гроша не стоит.

22. Кто не отступает - тот обращает в бегство.
23. Ласковый теленок двух маток сосет.
24. Кто дарит - друзей наживает.
25. Вынеси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решить конфликт – избежать его.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над злом.
29. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
30. Чистосердечие, честь и доверие сдвинут горы.

Обработка:

Сложите баллы соответствующие номерам утверждений, написанных в столбце под названием стиля поведения.

Сравните полученные баллы всех стилей между собой; стиль поведения, получивший наибольшее количество баллов — является вашим стилем поведения в конфликтной ситуации:

«черепашка»	«акула»	«медвежонок»	«лиса»	«сова»
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

Интерпретация:

1-й тип «черепашка». У людей такого типа – большое желание спрятаться от проблем под «панцирь». Это представители позитивного консерватизма, они ценны тем, что никогда не теряют цель. В спокойной ситуации человек данного типа поддерживает вас, а в сложной ситуации может отойти от вас.

2-й тип – «акула». Для людей этого типа главное – их цель, их работа. Их не волнует отношение коллег («Ваша любовь мне ни к чему»). Умный руководитель уважает целенаправленность «акулы» — надо лишь ограничить ее притязания. «Акулы» очень важны для коллектива, потому что, двигаясь к собственной цели, они могут вывести коллектив из сложной ситуации.

3-й тип – «медвежонок». Люди этого типа стараются сглаживать острые углы, чтобы все в коллективе хорошо друг к другу относились. Зная заботы и интересы каждого, они вовремя подадут чай, подарят цветы в день рождения, посочувствуют, поддержат в трудную минуту. Но при этом они могут полностью забыть конечную цель своей деятельности, потому что для них наиболее важным оказываются человеческие отношения.

4-й тип – «лиса». Люди этого типа всегда стремятся достигнуть компромисса. Они не просто хотят, чтобы всем было хорошо, они становятся активными участниками любой деятельности. Но в отношениях «лиса» может отойти от главных заповедей (пользуются принципом «не подмажешь – не поедешь»).

5-й тип – «сова». Это честные и открытые люди. Представители этого типа никогда не будут изворачиваться, уходить от борьбы, они могут пожертвовать хорошими отношениями во имя выбранной цели. У них стратегия честной и открытой борьбы, честной и открытой цели.

Материалы к упражнению «Достойный ответ»

Ты слишком высокого мнения о себе. Ты ведешь себя так, как будто ты здесь самая главная

Ты никогда никому не помогаешь.

Когда я тебя встречаю, мне хочется перейти на другую сторону улицы.

Ты совсем не умеешь красиво одеваться.

Почему ты на всех смотришь волком?

С тобой нельзя иметь никаких деловых отношений.

От тебя всегда дурно пахнет.

Ты как не от мира сего.

У тебя такой страшный взгляд.

Ты всегда так много ешь, я просто поражаюсь тебе!

С тобой бесполезно договариваться о чем-либо. Ты все равно все забудешь.

У тебя такой скрипучий голос, он действует мне на нервы.

Посмотри, на кого ты похожа!

Ты слишком много болтаешь ерунды.

Что ты вечно на всех кричишь?

У тебя полностью отсутствует чувство юмора.

Ты слишком плохо воспитана.

Иногда я даже боюсь тебя.