**Бюджетное учреждение**

**«Городской центр психолого-педагогической,**

**медицинской и социальной помощи»**

**города Омска**

**Методические рекомендации в помощь**

**воспитателям и педагогам -психологам**

**дошкольных образовательных учреждений города Омска**

***«Бесконфликтное взаимодействие***

***участников образовательных отношений в образовательной организации»***

**Омск, 2020**

***Содержание:***

1. *Введение.*

2. *Общая характеристика понятия конфликт в дошкольной образовательной организации. Виды. Причины.*

- Основные противоречия общения воспитателей и родителей.

- Формы конфликтов в отношениях воспитателей и родителей.

- Участники образовательных отношений, причины конфликтов между ними.

*3. Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе ДОУ.*

- Психолого-педагогическая диагностика, изучения конфликта в учреждении.

- Рекомендации для воспитателей по разрешению и предотвращению конфликтов с родителями детей.

- Конфликтологический тренинг.

4. *Список литературы.*

1. ***Введение.***

Современная жизнь, к сожалению, богата на конфликты. Довольно часто конфликтные ситуации возникают и в процессе общения педагогов с родителями воспитанников. Не всегда их причиной становятся разногласия в вопросах воспитания и развития ребенка. В состояние непрекращающегося противостояния взрослые погружаются из-за нежелания и неумения слушать собеседника, агрессивного восприятия критики, элементарной усталости. Внутренняя настроенность на разрешение возникшего конфликта, а также знание некоторых приемов поможет педагогам справиться с этой проблемой.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденый приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 (далее — ФГОС ДО), ориентирует дошкольные образовательные организации на гуманистический характер взаимодействия педагогов и родителей по вопросам воспитания и обучения детей.

Сотрудничество ДОО и семьи должно строиться как целостный процесс, направленный на духовно-нравственное и социокультурное развитие детей на основе ценностей семьи и общества. Взаимодействие с родителями должно быть направлено на оказание им помощи в формировании системы воспитания в семье, обеспечении условий психического и физического здоровья ребенка, его позитивной социализации и индивидуализации развития.

Современный международный опыт взаимодействия образовательных организаций с семьями воспитанников свидетельствует о необходимости интенсивного включения родителей и других законных представителей ребенка в совместные образовательные проекты, тесное сотрудничество всех окружающих его взрослых (социальных и близких), объединенных общими целями воспитания.

В отечественной системе образования традиционно выделялась задача организации взаимодействия с семьей, психолого-педагогического сопровождения развития ребенка через согласованное общение с родителями.

Вместе с тем задача общения с родителями для педагога, особенно только начинающего свою профессиональную деятельность, не является рядовой. Нередко возникающие проблемы и конфликты списываются на неопытность педагога, молодость родителей или личностные особенности всех участников взаимодействия. Не секрет, что часто позиция воспитателя кардинально различается по отношению к ребенку и его родителям. Если в отношении воспитанника большинство педагогов готовы реализовывать эмоциональное принятие, любовь, терпеливое взаимодействие, то в общении с родителями переживают в лучшем случае неудовлетворенность, а зачастую обиду, непонимание, возмущение и выраженную агрессию.

Однако дело здесь не только и не столько в личностных особенностях или недостаточной профессиональной компетентности. Общение воспитателя и родителя является совершенно специфическим, неординарным и по-своему даже уникальным вариантом отношений. Попробуем разобраться, в чем же состоит своеобразие этого общения, тем более что сама проблема конфликтов часто замалчивается и игнорируется. Считается, что их не должно быть, и общение воспитателей и родителей не омрачают никакие проблемы, а если конфликты появились — это вина педагога. Так ли это?

1. ***Общая характеристика понятия конфликт***

***в дошкольной образовательной организации. Виды. Причины.***

**Основные противоречия общения воспитателей и родителей.**

Отношения воспитателя и родителей детей чрезвычайно парадоксальны и содержат в себе целый ряд противоречий. Поэтому скорее стоит ценить и выделять как профессиональное достижение ситуации бесконфликтного, продуктивного общения педагога с семьями воспитанников.

Объективный психологический анализ показывает всю сложность этого взаимодействия. Первое противоречие состоит в следующем: с юридической точки зрения родитель выступает в роли клиента, заказчика образовательной услуги, а воспитатель в роли непосредственного исполнителя этого заказа. Однако достоверно прочертить границу между образовательными услугами и эмоционально включенным, сопереживающим проживанием педагогом части жизни совместно с воспитанниками чрезвычайно сложно. Воспитатель с большой буквы, воспитатель-гуманист, очевидно, полностью включается в жизнь детей, строя с ними индивидуализированные, субъектные, персонифицированные отношения. Воспринимать ребенка и его родителей только как потребителей образовательных услуг, отношения с которыми заканчиваются с окончанием рабочего дня, практически невозможно. Вместе с тем эти отношения регулируются формальными правилами, как и любая другая профессиональная деятельность.

Другое противоречие состоит в том, что эти отношения могут носить формальный характер, но при этом они чрезвычайно личностные, т. к. связующим звеном в них служит ребенок, который задает глубину и близость связям между воспитателем и родителем, а информация о нем, доступная обеим сторонам общения, оказывается очень интимной. При этом отношения воспитатель родитель достаточно официальны, чтобы признать эту интимность. Они выходят на уровень глубоких не поступательно, как это бывает в личных, дружеских отношениях, за счет снижения психологической дистанции, постепенного взаимного познания, сближения, определения сфер общих интересов, убеждений, ценностей, а за счет близости к ребенку каждого из взрослых. Ребенок разрушает барьеры между ними до того, как они оказываются к этому готовы. И если у воспитателя уже есть педагогический опыт и определенное мастерство построения подобных отношений, то многие родители впервые сталкиваются с ситуацией «личностной обнаженности» без согласия.

Вспомните множество детских игр в группе, когда воспитанники изображают в них семейные отношения (и не только гармоничные), или ситуации, когда ребенок доверительно рассказывает о домашних ссорах, неурядицах, происшествиях. Дети разрушают барьеры своим доверием, потребностью в принятии и понимании. Они нуждаются в удовлетворении потребности в безопасности и эмоциональной поддержке в детском саду, и возможно это только в честных, искренних, доверительных отношениях и предсказуемой, позитивной атмосфере. Поэтому воспитатель невольно становится участником (пусть и косвенным) семейных отношений, а родитель не готов к смене официального тона общения на конфиденциальный (сотрудничающий).

Еще одно противоречие кроется в ценности самого ребенка как личностного смысла для родителей и профессионального смысла для воспитателя. Дошкольник оказывается средоточием смыслов для взрослых, включенных в его развитие, и нередко между воспитывающими сторонами возникает неосознаваемая конкуренция за ценность этого самого ребенка. Конкуренция за эмоциональный отклик, вложенные усилия, разделенный опыт общения с ребенком.

Противоречие может усиливаться и приводить к конфликту, если у родителя, чрезвычайно занятого на работе или в других сферах, возникает чувство вины, что ребенок недополучает из семьи достаточного внимания, любви, тепла. В этой ситуации возможно негативное восприятие со стороны родителя тех близких отношений, которые естественным образом возникают у дошкольника с воспитателем. Конкуренция здесь, конечно, неуместна. Задача воспитывающих взрослых адекватно удовлетворить все базовые потребности ребенка и в первую очередь, потребности в общении, принятии, безопасности.

Это противоречие снимается ценностным, уважительным отношением к личности самого ребенка, признанием его самостоятельности и независимости как полноправного субъекта общения. Вместе с тем исследования показывают, что хороший детский сад, в котором грамотно выстроена работа по взаимодействию с семьями воспитанников, не разрушает эмоциональные связи ребенка с родителями, а наоборот, способствует их укреплению.

Следующим парадоксом общения педагога и родителя является неизбежно возникающее противоречие между задачами социализации и индивидуализации развития воспитанника, которое отражает общее видимое противоречие личность / общество и растет в ситуациях противопоставления родителями мой ребенок / чужие дети; личное отношение / требования общества.

Объективные причины этого противоречия состоят в том, что, приходя в детский сад, ребенок и его родители часто впервые сталкиваются с социальными требованиями и социальной оценкой развития детей дошкольного возраста со стороны общества.

Различные действия дошкольника не всегда радуют окружающих, и если в домашней среде родители списывали невоспитанность ребенка на детскость или его уникальность, то педагоги, другие дети или их родители ставят вопрос о необходимости воспитания у него культуры поведения, соблюдения правил и норм взаимодействия между людьми: «давай не будем обижать других детей; в группе не принято разбрасывать одежду — для нее есть специальные шкафчики; разве ты не знаешь, что в чужую тарелку залезать нельзя» и т. д.

Общество предъявляет множество, казалось бы, простых правил, но не всегда очевидных для домашней среды. Родители с удивлением обнаруживают, что другие дети следуют этим правилам и сталкиваются с неприятным ощущением, что-то в их системе воспитания не сработало.

Необходимость соблюдения правил поведения в первом социальном институте, неизбежные сложности, возникающие в постепенно формирующихся отношениях с большим количеством сверстников, регуляция поведения новым социальным взрослым, - эти и многие другие нормы, безусловно, играют положительную роль в процессе взросления ребенка, однако не всегда легко принимаются им и его родителями.

Для каждого родителя его ребенок уникален и неповторим, этого же отношения он ждет и от воспитателей. Противоречие снимается созданием оптимальных условий для социализации и индивидуализации детей в ДОО, когда каждый ребенок может реализовать свой потенциал с помощью предлагаемых ему видов деятельности, средств и форм развития, удовлетворяющих его индивидуальные потребности, интересы. Активный выбор дошкольником содержания образовательной деятельности и умелое руководство и использование педагогом социально адекватных и эффективных средств развития позволяет включать воспитанников в общество, не лишая их индивидуальности, а наоборот, позволяя ее реализовать наиболее действенно и продуктивно. Индивидуализация образования ведет не к раздельности и отгороженности, а к ценностной связанности детей друг с другом на основе уважения личности каждого и норм, и правил общества, которое объединяет эти личности.

Проблема характеризуется еще и тем, что у самого воспитателя зачастую не сформирован баланс профессиональной позиции в отношении ребенка: в какой степени педагог является представителем общества и носителем социальных норм, правил, универсальных требований, а в какой степени реализует поддерживающий, личностный режим отношений, более типичный для семейных связей. Надежным способом разрешения этого противоречия, как в позиции воспитателя, так и в позиции родителя является ориентация на возрастные задачи развития в качестве показателей социальной зрелости ребенка по одним сторонам развития и детскости, и незрелости в отношении других.

Возрастные нормы, опосредованные индивидуальностью ребенка, позволяют определить зону социальных ожиданий (то, что сейчас осваивает), социальных норм (то, что уже должен реализовывать в поведении) и социальных перспектив (те требования, которые пока рано предъявлять).

К базовым противоречиям относятся также различия в системе воспитательных ориентиров, которые определяет, с одной стороны, ДОО, а с другой — семья. Родители реализуют определенную систему воспитания, исходя из своих представлений о развитии детей, семейных ценностей и уровня психолого-педагогической компетентности. У воспитателя как представителя определенной образовательной системы — свои представления, и они могут не совпадать с позицией семьи. Задача выработать общую стратегию является объективно сложной, но достижимой.

Все принципиальные противоречия между воспитательными системами снимаются единством цели — интересами ребенка и деятельностью, направленной на полноценное проживание им детства, обогащение его развития. Хорошим ориентиром в достижении такого единства является осознание педагогами и родителями безусловной ценности детства.

*В ситуации конфликта с родителями у педагогов есть два пути.*

Один — отгородиться, выстроить буфер в общении и делать вид, что у вас нет поводов для отношений. Формализм, жесткость, равнодушие окажут существенную помощь в построении такого барьера.

Другой путь — построить личностные отношения сотрудничества. В развитых эффективных системах дошкольного воспитания общение с родителями воспитанников всегда обозначается в качестве ведущей педагогической задачи. Так, в требованиях к хорошему детскому саду среди разных пунктов указано:

• в детском саду должны быть сердечно и дружелюбно настроенные к детям и родителям воспитатели;

• необходимо обеспечивать участие родителей в жизни детского сада;

• обязательно регулярное проведение родительских конференций с привлечением персонала детского сада.

**Формы конфликтов в отношениях воспитателей и родителей.**

Попробуем разобраться с формами наиболее типичных конфликтов, возникающих между родителями и педагогами. Так, конфликтные проявления относятся к нескольким сферам: к личности каждого из участников общения, эмоциональной сфере, социальным представлениям, информации.

*Конфликт «Я»* — каждая из сторон (или один из участников общения) переживает обесценивание своего «Я», сомневается в собственной оценке, переживает уязвимость «Я» и пытается восстановить собственный образ за счет другого. Важно понимать, что потенциальная агрессия является только формой защиты и лучший способ преодоления разногласий в такой ситуации — укрепить, поддержать личность партнера по общению, выделив, например, какие-то родительские достижения, успехи ребенка, поддержав конкретные воспитательные усилия.

Формально конфликт может возникнуть на почве различных эмоциональных состояний, в т. ч. плохо контролируемых, разнонаправленных. Часто в общении проявляются эмоции, не связанные с конкретной ситуацией, но возникшие в силу предыдущих обстоятельств. Простое уточнение: «Ваше настроение как-то связано с нашим вопросом?» или «Я вижу, вы расстроены (рассержены и пр.), это по поводу нашего взаимодействия?» позволяет восстановить эмоциональное равновесие или показать партнеру, что он не контролирует эмоции и это угрожает текущему взаимодействию. Кроме того, в процессе общения воспитателя и родителя велик риск выброса эмоций, т. к. отношения, объединяющие их, как подчеркивалось, на поверку достаточно близки, а именно в близких отношениях мы позволяем себе максимальную эмоциональность. Вместе с тем обе стороны не готовы принять сильные эмоции друг друга, т. к. зачастую не осознают эту близость эмоциональных связей.

*Меняется общество, меняется социальная ситуация развития и не всегда родитель и педагог синхронизированы в восприятии этих изменений.* Представления о правилах поведения и социальных нормах отнюдь не универсальны, что создает необходимость их обсуждения и проговаривания. Отметим, что обсуждение правил социального взаимодействия всегда должно быть аргументированным, подкрепленным той реальной пользой, которую дети и взрослые извлекают из их соблюдения. Тем более что не все родители хорошо понимают, чем занимаются дети в детском саду, что включают в себя образовательные программы и какие отдаленные цели стоят за теми или иными конкретными видами образовательной деятельности. Например, рисование — это не только развитие моторики, пространственных представлений, эстетических чувств и веселый досуг. Занятия по рисованию — основа формирования образного мышления детей, и другими средствами, помимо продуктивных видов деятельности, развить мышление в дошкольном возрасте практически невозможно. Родитель не обязан знать эти закономерности, но узнав, будет совершенно иначе относиться к пропущенному (потому что проспали) занятию.

*Напряженность в отношениях нередко возникает в связи с занижением статуса педагога, который воспринимается как обслуживающий персонал, не обладающий особой квалификацией.* Статус легко восстановить, просто пригласив родителей поприсутствовать в группе в течение дня, включиться в воспитательно-образовательный процесс, поучаствовать в жизни детского сада. В этом контексте очень важно, чтобы педагог понимал, что его собственный статус по отношению к родителям определяется самоуважением, а по отношению к ребенку — способностью вести за собой, создавать условия для реализации его индивидуальных способностей и качеств, которые позволят ему полноценно прожить данный возрастной период и войти в следующий.

Поддерживая в общении статус родителя, не стоит заставлять его защищаться. Лучше задать вопрос на компетентность, дать почувствовать уверенность в себе и показать, что вы уважаете в нем профессионала как в вопросах воспитания и развития ребенка, так и в собственно профессиональной деятельности (для этого надо знать, кем работают родители воспитанников). А затем обратиться к нему как профессионал к профессионалу, пусть он признает и вашу компетентность.

*Завышение требований в отношении достижений ребенка, связанное, с одной стороны, с незнанием нормативных показателей развития детей, а с другой — с по-прежнему доминирующей ориентацией на сверхпоказатели и опережающее развитие, также является скрытым содержанием конфликтов.*

Здесь на помощь педагогу должно прийти знание основных положений ФГОС ДО, где одним из базовых принципов дошкольного образования указано сохранение уникальности и самоценности детства как периода жизни, обладающего самостоятельным значением, а не в контексте достижения символических показателей: раньше всех научился ходить, читать, писать и пр. Поэтому воспитателю важно раскрыть перед родителями плюсы гуманистического отношения к детству, указать на необходимость отказа от гонки «быстрее, выше, сильнее», которая разрушительно сказывается на формировании личности дошкольника.

В помощь воспитателям в приложении предлагаются некоторые рекомендации по разрешению и предотвращению конфликтов с родителями детей, в т. ч. описанных выше.

Таким образом, общим выводом, подводящим итог стратегиям разрешения и профилактики конфликтов с родителями в педагогическом процессе, является необходимость внутренней настроенности педагога на решение проблемы и переход от эмоционального общения к деловому, конструктивному.

**Конфликт** — это всегда эмоциональная включенность в ситуацию. Как только вам удастся переключиться на деловое взаимодействие — вы встали на путь разрешения конфликта. Поэтому важно уметь договариваться с родителями, находить способы выхода из трудной ситуации.

**Главное** — помните, что не вы родитель ребенка и не вы принимаете решения в его жизни. И даже если вам кажется, что вы любите своего воспитанника и заботитесь о нем больше, чем его семья, профессиональная задача педагога — транслировать эти отношения родителям и научить их делать также.

**Участники образовательных отношений, причины конфликтов между ними.**

Педагогический коллектив, как и любой другой, имеет свою специфику. Основная специфика коллектива детского сада заключается в том, что основной контингент — женщины. Данный факт оказывает дополнительное влияние на количество и качество конфликтов.

*Участниками конфликта могут быть:*

• администрация (заведующая, зам. зав по АХЧ, старший воспитатель);

• педагоги (воспитатели, воспитатели со специализацией, специалисты (учитель-логопед, инструктор по физической культуре и др.));

• родители.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся конфликты в дошкольном учреждении и причины их возникновения:

*1. Воспитатель — воспитатель.*

Причины: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ревность к отношениям с родителями, детьми, ощущение собственной нереализованности.

*2. Старший воспитатель — воспитатель.*

Причины: недостаточная заинтересованность педагога в реализации образовательных программ и в их результатах, игнорирование воспитателем предложений старшего воспитателя, новых разработок. Отсутствие конструктивной модели взаимодействия старший воспитатель — воспитатель.

*3. Заведующий — старший воспитатель.*

Разногласия по поводу внедрения различных программ, игнорирование педагогических принципов и взглядов друг друга.

*4. Администрация — воспитатель.*

Завышенные требования и неадекватная оценка труда. Несоответствие деятельности воспитателя ожиданиям администрации, неудовлетворенность стилем руководства.

*5. Воспитатель — родитель.*

Разногласия по поводу психологических особенностей ребенка, неадекватного поведения ребенка в группе. Завышенные требования к ребенку, неадекватная оценка способностей ребенка, недостаточное внимание к ребенку.

*6. Родитель — Администрация.*

Недостаточная осведомленность родителя о деятельности ДОУ, специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье.

Любой из перечисленных конфликтов может оказать положительное влияние на самоорганизацию, достижение цели, развитие педагогического коллектива или, напротив, спровоцировать нестабильность, дезорганизацию, разрушить устоявшиеся взаимоотношения и традиции.

***Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе ДОУ.***

**Психолого-педагогическая диагностика, изучения конфликта**

**в учреждении.**

Говоря о прогнозировании конфликтов в ДОУ, следует учитывать личностные особенности воспитателей, разногласия по поводу профессиональной деятельности, наличие стрессовых факторов у воспитателя.

Более эффективный способ профилактики конфликтов в педагогическом коллективе – создание благоприятной атмосферы, повышение психологической культуры администрации и педагогов, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.

С целью профилактики возникновения конфликтов в педагогическом коллективе нашего детского сада я использую следующие методы работы:

*I. Изучение педагогического коллектива. Использую следующие диагностические методики*:

1. Методику определения индекса групповой сплоченности коллектива (Сишора).

2. Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина).

3. Тест «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (К. Томаса).

4. Опросник «Взаимоотношения в педагогическом коллективе».

5. Изучение привлекательности работы.

6. Диагностика срабатываемости и совместимости.

7. Методику определения стиля руководства трудовым коллективом.

8. Диагностику доминирующей стратегии психологической защиты.

Использование данных методик (по мере кадровых изменений педагогического коллектива, при составлении программ развития, программ экспериментальной работы, при подведении итогов работы за определенный период времени) позволяет не только выявить межличностные конфликты, но и провести профилактическую работу по предупреждению конфликтных ситуаций. Обратить внимание членов педагогического коллектива, администрации на возможность возникновения разного рода конфликтов.

По результатам диагностики составляю психологические портреты воспитателей, даю рекомендации по расстановке кадров (таким образом, можно исключить личную антипатию), разрабатываю методические рекомендации (администрации или воспитателю) для коррекции стиля общения с другими сотрудниками ДОУ, администрацией и родителями воспитанников, стиля педагогической деятельности. Для администрации детского сада это облегчает работу по координации действий сотрудников, контролю и делегированию полномочий.

*II. В зависимости от полученных результатов совместно со старшим воспитателем, выстраиваем направления дальнейшей деятельности в работе с педагогическим коллективом:*

1. Развитие сплоченности коллектива:

• совместные мероприятия;

• мобилизация сил членов коллектива на решение проблемы;

• тренинг.

2. Работа с личностными проблемами:

• направление к специалисту;

• тренинговые занятия (развитие навыков ауторелаксации, коммуникативных навыков и т. д.);

• подключение администрации с разрешения.

*Рекомендации руководителю по снижению конфликтности с подчиненными:*

1. Объективно оценивать труд своих подчиненных.

2. Проявлять заботу, по отношению к ним.

3. Не злоупотреблять официальной властью.

4. Эффективно использовать метод убеждения.

5. Совершенствовать стиль своей организации работы с подчиненными.

6. Информировать всех педагогов при распределении премий, надбавок к заработной плате (социальная справедливость и гласность).

7. Предупреждать и устранять межличностные конфликты.

Эмоциональное благополучие в коллективе определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации.

*Тактика поведения педагогов в ситуации служебного конфликта*.

В случае служебного конфликта можно пользоваться следующими приемами его разрешения:

1. Уясните ситуацию, ответив себе на вопросы:

• Насколько велика доля субъективных факторов в конфликте, в чем истоки ожесточений одной или обеих сторон?

• Достижению каких целей другой стороны вы, быть может, препятствуете?

• С каким личностным барьером — установки, темперамент, характер, «нервозность» — вы столкнулись?

• Что важнее для дела — возможные последствия конфликта или сама проблема, из-за которой произошло столкновение?

2. Первому сделать шаг к нормализации отношений. Открыто взять на себя долю вины и предложить спокойно отыскать приемлемое для обеих сторон решение.

3. Прибегнуть к мнению третьего, незаинтересованного и авторитетного лица, которое должно рассмотреть деловую, не эмоциональную сторону конфликта.

*Реагирование на конфликтное поведение.*

Человек попадет в различные жизненные ситуации. И конфликты тоже часто становятся нашими сопровождающими в жизни. Как реагировать на такие ситуации?

1. Главное — внутреннее принципиальное отношение.

2. Мудрость. Мудрый человек, не зависимо от возраста на все смотрит сверху и широко, агрессивность среди людей - явление естественное и реагировать на каждый выпад будет себе дороже.

3. Понимание другого. Почему человек ведет себя конфликтно? Причин может быть множество. Но скорее всего он не может справиться с какой-либо ситуацией. Поймите его, помогите ему или просто пройдите мимо.

4. Внутренняя безмятежность и сохранение достоинства. Душевно здоровый человек унижен и оскорблен быть не может. «Здесь могут низке поступить, унизить нас они не могут!». Если вы знаете себе цену, с чего вы поверите словам другого? И из лимона можно сделать лимонад: обратите внимание на то, как воспринимают вас окружающие, что особо подмечают.

5. Ваша ответная агрессия — неконструктивна. Как правило, она вызывает ответную агрессию.

6. Миролюбие — ваш союзник.

7. Будьте готовы признать свою вину. Пока вы считаете виновным другого, он будет защищаться и видеть виновным только вас.

8. Не будьте мстительны. Человек, плохой для вас, абсолютно может не являться таковым для других.

*Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации.*

1. Признать существование конфликта, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает достаточно сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-то вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а открытого признания его нет, каждый выбирает свою форму поведения и воздействия на другого, однако совместного обсуждения и выхода из создавшейся ситуации не происходит.

2. Определить возможность переговоров. После признания наличия конфликта и невозможности его решить «с ходу» целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него и кто может быть посредником, равно устраивающим обе стороны.

3. Согласовать процедуру переговоров. Определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместной деятельности.

4. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет. Уже на этом этапе вырабатываются совместные подходы к проблеме, выявляются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.

5. Разработать варианты решений. Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.

6. Принять согласованное решение. После рассмотрения ряда возможных вариантов, при взаимном обсуждении и при условии, что стороны приходят к соглашению, целесообразно это общее решение представить в письменном виде: коммюнике, резолюции, договоре о сотрудничестве и т.д. В особо сложных или ответственных случаях письменные документы составляются после каждого этапа переговоров.

7. Реализовать принятое решение на практике. Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Причины, вызвавшие первый конфликт, не исчезли, а только усилились невыполненными обещаниями. Повторные переговоры проводить будет намного сложнее.

Уместно и повышает результативность данной работы использование активных форм работы с коллективом (игры, упражнения и т.д.).

*Активные формы работы с педагогическим коллективом по предупреждению конфликтов:*

- Упражнения, способствующие профилактике и разрешению конфликтов.

Данные упражнения можно проводить в середине дня, по очереди со всеми воспитателями для профилактики конфликтов и снятия напряжения.

«Толкание».

Два участника должны поднять руки над головами, взяться за руки, переплетая пальцы, и толкать друг друга таким образом, чтобы заставить противника прикоснуться к стене.

«Хлопнуть руками».

Человек *А* протягивает руки ладонями вниз. Человек *Б* протягивает руки ладонями вверх и помещает их под руками человека *А*.

Цель упражнения: *Б* старается хлопнуть по ладоням *А*, быстро передвигая руки в направлении

ладоней *А*. Как только *Б* начинает двигаться, *А* старается отодвинуть руки, перед тем как *Б* может хлопнуть по ним.

Человека просят свернуться в «упругий мяч»; кто-то из группы, кого он выберет, «разворачивает» его, он может сопротивляться, а может поддаться. Одни участники группы стараются помочь ему сохранить положение, другие «развернуть» его.

Упражнения должны проводиться весело, если кто-то не захочет участвовать, не стоит его принуждать, лучше предложить позже присоединиться к остальным.

Использование метода игрового моделирования проблемных ситуаций. При этом воспитателям чаще всего предлагается конкретная ситуация из практики работы с детьми, в которой педагог должен принять педагогически правильное решение. Данный метод помогает выбрать наиболее обоснованный выход из множества предложенных моделей развития событий. А это возможно только в том случае, если глубоко и всесторонне проанализировать предложенную ситуацию, сравнить различные варианты, обосновать выбранное решение.

• Ролевые и деловые игры.

• Упражнения на групповую сплоченность.

• Одной из распространенных форм профилактики и разрешения конфликтов является форма тренинга.

**Рекомендации для воспитателей по разрешению**

**и предотвращению конфликтов с родителями детей.**

1. Открытость коммуникации — первое правило профессионала системы образования. Именно открытое, содержательное общение является эффективной профилактикой конфликтов. Поэтому нужно давать родителям максимум информации как текущего, так и общего характера. Необходимо общаться: объяснять, обсуждать, рассказывать. Другого варианта нет! Само содержание профессиональной деятельности педагога требует непрерывного, содержательного взаимодействия, а в ситуации осознанного движения навстречу родителю это взаимодействие будет позитивным. Оптимально, если общение с родителями носит не спонтанный, а системный характер: есть выделенные часы для конфиденциального общения (чтобы не отнимать время от работы с детьми), проводятся групповые мероприятия, организуются традиционные формы взаимодействия. Но и спонтанная краткая беседа «здесь и сейчас» иногда бывает чрезвычайно важна, т. к. позволяет определить потенциальные источники конфликта.

2. Важным в общении с родителями является формирование системы «МЫ» как ориентации на совместные цели в развитии и воспитании детей, восприятие взаимодействия не с позиции смены присматривающего за ребенком или реализации сферы платных услуг, а с точки зрения «Как мы можем вместе сделать детство полноценным?». Очевидно, что и с формальных позиций обращение к категории «мы» позволяет находить точки соприкосновения, подчеркивать сходство, а не фиксироваться на различиях, подпитывая конфликт. Поэтому важно вербально обозначать общие задачи и интересы.

Обращайтесь к интересам ребенка как глобально, так и на микроуровне, например, в ситуации, когда собеседник становится груб: «Вы думаете, детям полезно было бы слышать беседу в такой форме?» или «Как вы считаете, какие выводы сделают дети, став свидетелями нашей беседы?».

3. Развивайте умение выстраивать психологические границы, что тоже поможет вам избежать конфликтов в определенных ситуациях. Конкретными приемами построения психологических границ в общении является уважительное отношение к ценностям собеседника, отсутствие домыслов и интерпретаций его мнения, принятие на себя ответственности только за свои действия. Установите внутреннее правило: высказывать свою мысль, свой ответ или возражение только после того, как вы вслух пересказали мысль собеседника как можно точнее и убедились, что правильно поняли его: «Правильно ли я поняла, что вы хотели … Давайте уточним, вы имели в виду …». Достоинство этой стратегии состоит в том, что вы максимально точно понимаете собеседника и одновременно вынуждаете его отказаться от скрытых игр, направленных на манипулирование, унижение, достижение неявных целей.

4. Используйте техники активного слушания и «Я»-высказывания, которые являются универсальными стратегиями эффективного общения. Активное слушание состоит в повторении высказываний собеседника в утвердительной форме, направленном на понимание, подтверждение и принятие слов партнера. Тем самым партнеру подается надежный сигнал признания важности его слов и его авторитета как личности в целом. «Я»-высказывания (сообщения от первого лица) позволяют обозначить собственный взгляд на ситуацию, не оказывая давления на партнера по общению.

5. Информируйте родителей о возрастных нормах и закономерностях развития детей, а также о возрастных рисках и кризисах развития. Постоянно обновляйте свои знания и анализируйте имеющийся опыт. Не останавливайтесь на достигнутом уровне профессионализма!

6. Откажитесь от попыток установить справедливость и определить, кто прав, а кто виноват. В межличностных отношениях, особенно эмоционально насыщенных, каковыми и являются отношения с родителями воспитанников, у каждого своя правда. Универсальных законов справедливости пока не изобрели. Важнее попытаться преодолеть эгоцентризм и встать на позицию партнера по общению, понять, что стоит за его «правдой».

7. Не становитесь «мамочкой» родителям воспитанников, не пытайтесь буквально учить даже молодых родителей, давать им указания, что правильно или неправильно. По законам межличностных отношений, тот, кто занимает позицию родителя, всегда получает в партнеры ребенка, а ребенок может быть непослушным. Важно строить общение на равных, признавая право родителя принимать решения и даже ошибаться, и при этом верить в его позитивную направленность и стремление заботиться о своем ребенке. Обсуждение эффективности разных воспитательных стратегий, примеры использования различных поощрений будут продуктивнее. Вооружите родителей компетентностями в системе поощрений и наказаний, покажите, как можно влиять на ребенка или мотивировать его, как помочь ему справиться с сильными чувствами или выйти с достоинством из трудной ситуации.

8. Попробуйте отгадать потребности, которые мотивируют поведение партнера по общению в данной конкретной (возможно, конфликтной) ситуации. Психология человека настолько сложна, что в каждый момент времени активны не менее трех потребностей, а значит, сегодняшняя стычка с родителем может быть направлена не только на защиту им интересов своего ребенка («не уделили достаточно внимания»), но и на самоутверждение или даже поиск информации. Причиной конфликтной ситуации может стать также предшествующий конфликт на работе, выплеск раздражения голодного человека, неосознанное желание продлить общение, пусть и конфликтное, потому что не хочется забирать ребенка (дома его контролировать сложнее) и т. д. Потребности и мотивы могут быть самыми разными: от простых и понятных, до скрытых и замысловатых. А теперь проделайте то же самое упражнение в отношении себя и ответьте на следующие вопросы: «Почему вы продолжаете спорить и отстаивать какую-то точку зрения?», «Почему очень эмоционально реагируете на конкретного человека?», «Почему стремитесь доказать свою правоту?», «Какие мотивы (не менее трех) стоят за вашим поведением?».

9. Переключайте собеседника на информационные сообщения. Конфликт всегда связан с эмоциями, а обсуждение конкретной информации позволяет снизить эмоциональную напряженность ситуации и перейти в деловое обсуждение вопроса. Информируйте родителей о событиях в детском саду, о достижениях и успехах их ребенка, интересных данных, касающихся детства.

10. Формулируйте правила общения с родителями. Предложите им совместно составить правила взаимодействия (или кодекс общения). Пусть они озвучат свои ожидания, свои «нельзя», которые неукоснительно должны соблюдаться в группе, приведут примеры допустимого поведения в конкретных ситуациях. В свою очередь вы тоже можете перечислить простые, подкрепленные примерами из жизни правила общения для детей и взрослых. Проведите это обсуждение в форме деловой игры, возможно, с участием воспитанников, мнение которых о «сложных ситуациях общения» будет не только забавным, но и полезным.

11. Умейте выгадать паузу, прежде чем давать ответ или высказывать свое мнение. Скорость мышления и принятия решений у всех разная и отнюдь не связана с их эффективностью или гибкостью. Часто необходимо небольшое дополнительное время, чтобы обдумать вопрос или проанализировать ситуацию. В непосредственном общении выгадать такую паузу бывает сложно. Кроме того, для педагога всегда есть риск принятия неоптимального решения, т. к. ситуации общения, а особенно педагогического общения, чрезвычайно сложны, и нет готовых рецептов, шаблонных вариантов действия. В трудных ситуациях принятия решения или поиска способа реагирования стоит научиться брать паузу, которая позволит выиграть чуть больше времени на адекватную реакцию. Например, потренируйтесь «нечаянно» ронять предметы — пока вы поднимаете какую-то вещь, у вас есть несколько лишних секунд, чтобы выключиться из непосредственного контакта, обдумать свою реакцию, альтернативные решения. Кроме того, такой выход из ситуации непосредственного взаимодействия позволит снизить эмоциональную напряженность.

12. Переключайтесь в ситуации конфликта на отдаленные перспективы. Жизнь не заканчивается конкретной ситуацией взаимного непонимания, но совершенно точно выходит за его пределы. Попробуйте в процессе беседы с родителями обсудить не только текущие вопросы, но и будущие положительные события в жизни ребенка, его семьи или детского сада. Сохраняйте способность получать удовольствие от общения с детьми и их родителями.

13. Используйте технику созидательного альтруизма — политика добрых дел заразительна. Даже закоренелый прагматик в ответ на ваши «добрые дела» в соответствии с социально-психологическим законом социального одобрения вынужден будет ответить любезностью. Шаг за шагом формальные любезности будут приближать вас к истинному сотрудничеству. Кроме того, существует феномен «самоисполняющегося пророчества», когда уверенность в позитивном разрешении событий ведет к ожидаемому результату. И дело здесь не в мистике, а в том, что наша психика откликается на те установки, которые мы ей задаем. Установка «Я найду точки соприкосновения с этим родителем» активизирует заинтересованность, позитивные невербальные сигналы и стремление понять друг друга. Установка «С этим родителем невозможно общаться» даст сигнал психике обнаруживать все больше негативных качеств, выделять только отрицательные характеристики и посылать невербальные сигналы отвержения, которые сразу распознает партнер по общению.

14. Включайте родителей в совместное с детьми творчество. Любая творческая деятельность способствует развитию и позволяет изменить в положительную сторону характер общения. Творчество открывает в людях лучшие стороны личности, а совместное творчество всегда сближает.

15. Проанализируйте типичные жалобы. Если они систематически поступают от разных родителей, возможно, вам действительно стоит изменить какие-то моменты в своем отношении к родителям или общении с детьми. Важно сохранять открытость к критике и готовность меняться.

*Памятка по профилактике конфликтов.*

*Воспитателям:*

1) информировать родителей в том, что будет происходить в детском саду и группе, не только в плане расписания и распорядка, но и в плане взаимоотношений и педагогических воздействий;

2) показать родителям, как «безболезненно» разрешать конфликты, если они возникают; можно в дополнение к родительскому договору создавать специальную памятку, в которой будут прописаны правила поведения себя в конфликтной ситуации;

3) научиться педагогам грамотно доносить информацию до родителей; к примеру, сообщая что-либо негативное про ребенка, всегда начинать с положительного отзыва и только, потом формулировать проблему;

4) использование воспитателем различных форм и методов в работе с родителями (беседы и консультации с психологом, анкетирование, дни открытых дверей и многое другое).

*Родителям:*

1) родителям, прежде всего, нужно помнить, что детский сад не заменит родительского воспитания;

2) родители должны понимать, что поведение ребенка, который попадает в детский сад, кардинально меняется;

3) родители также должны учиться доносить до воспитателей информацию в неконфликтной форме.

Проблема конфликта между родителями и педагогами — это глобальная проблема общества в целом, самой системы множество субъективных причин, которые даже при очень хорошем воспитателе и замечательном устройстве детского сада порождают сложные отношения. Но, к счастью, большинство родителей и воспитателей понимают, что единственно правильный и лучший выход состоит вовсе не в непрерывном противоборстве или пассивном бездействии, а в серьезном и вдумчивом сотрудничестве. Прислушиваться друг к другу и действовать сообща — это нелегкий труд, но он сполна вознаграждается гармоничным развитием и счастьем наших детей.

**Конфликтологический тренинг.**

Одна из распространенных форм профилактики конфликта – тренинг.

Тренинг – одна из форм активного обучения, результатом которой является освоение участником каких – либо форм поведения. На тренинге участник получит знания о психологической природе конфликта, его структуре и динамике, эффективных способах разрешения. В ходе тренинга педагоги обучаются основным способам разрешения возникающих педагогических конфликтов:

• картографирование (составление карты конфликта);

• выработка альтернатив конфликтному поведению;

• переговоры;

• посредничество.

Цель тренинга: предоставление возможности педагогам, участникам занятий получить теоретические знания и практический опыт конструктивного разрешения педагогических конфликтов.

На тренинге моделируются реальные ситуации из педагогического опыта, в ходе обсуждения, которых педагоги приобретают навык анализа ситуации, ищут компромиссное решение в конфликте с учениками. Специфика программы данного тренинга в том, что участники обучаются не только умению анализировать конфликт, но навыкам посреднической деятельности при разрешении конфликта, что актуально в школьной жизни. В основе содержания программы лежит проблема взаимоотношений таких субъектов образовательного процесса, как педагог и обучающийся.

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.

Программа тренинга состоит из 7 занятий.

Сценарии остальных занятий представлены в программе. На каждом занятии желательно применять упражнения на релаксацию, обучать педагогов навыкам саморегуляции. Подбирает эти упражнения ведущий.

Программа тренинга может быть скорректирована в зависимости от специфики группы и ее запросов.

Условия для реализации программы.

*Требования к ведущему тренинга:*

Занятия проводит психолог, имеющий:

• психологическое образование;

• опыт проведения тренинговых групп;

• опыт участия в тренинге.

*Требования к помещению*: это может быть просторная комната, в которой предусмотрено место для работы над письменными заданиями, место для проведения упражнений.

*Количественные и качественные характеристики группы:* программа рекомендуется в форме групповых встреч в рамках педагогического коллектива детского сада на добровольной основе. Таким образом, участники тренинга – педагоги одного детского сада. Оптимальная численность группы – 10–15 человек.

*Временные характеристики*: тренинг рассчитан на 7 занятий по 2–2,5 часа (14 часов). Это могут быть встречи 2 раза в неделю в течение месяца.

Если требуется дополнительная проработка какой-либо темы, программа может быть расширена с помощью дополнительных занятий.

*Формы работы и принципы*:

Для реализации цели используются следующие приемы: игра, упражнение, дискуссия, диалог, диагностика, моделирование ситуаций, мини-лекция, беседа, рефлексия, групповое обсуждение.

Работа организуется в таких формах, как индивидуальная, работа в парах, в малых группах, работа всей группы.

Все это позволяет реализовать принципы тренинга:

• принцип максимальной активности, предполагающий максимальный уровень включенности каждого участника группы. Принцип активности опирается на идею о том, что человек усваивает 10 % того, что слышит; 50 % того, что видит; 70 % того, что проговаривает; 90 % того, что делает сам. Упражнения и задания сконструированы таким образом, что позволяют активно участвовать в их выполнении всем членам группы;

• принцип максимальной достоверности информации, который обеспечивается тем, что средством извлечения знаний является собственная деятельность участников, предметом обсуждения являются наглядные факты – примеры из реальной жизни;

• принцип активной исследовательской позиции каждого предполагает, что каждое упражнение и задание – повод для анализа действий и переживаний участников.

Таким образом, в основе принципов тренинга лежит активный исследовательский характер поведения участников.

Основной упор в занятиях делается на работу в малых группах.

Основной прием работы – ролевая игра, в игре участники проигрывают роли и ситуации из педагогической практики.

Так как большая часть заданий выполняется в подгруппах, ведущий использует игровые способы деления участников: по дням рождения, по стажу работы и т.д. На каждом занятии используется упражнение – энергизатор, цели у которого могут быть самые разные: снять напряжение, расслабиться, установить дружескую атмосферу, отдохнуть, разогреть группу, настроить на последующую работу, активизировать групповую динамику и др.

Занятия строятся по единой структуре:

1. Ритуал приветствия.

2. Разминка.

3. Основное содержание занятия.

4. Рефлексия прошедшего занятия.

5. Ритуал прощания.

Оборудование и материалы: стулья (по количеству участников), бумага для записей, ручки, бланки для проведения тестирования, магнитофон с записью релаксационных композиций.

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

Эффективность программы: оценку эффективности отражают отзывы педагогов о тренинге, результаты анкетирования участников. Участниками тренинг оценивается как дающий реально полезные знания, навыки не только в профессиональной сфере, но и в повседневной жизни. По мнению участников, они получили навыки анализа собственного профессионального поведения и поступков, возможность посмотреть на отношения другими глазами, улучшить отношения с коллегами, администрацией, родителями.

**Темы занятий.**

*Занятие 1.* На старте. Сплочение группы, выработка правил работы, создание атмосферы открытости, доброжелательности, взаимодействия, положительной мотивации и настроя на работу.

*Занятие 2.* Психологическая природа конфликта. Определение конфликта. Структура, сфера, динамика конфликта. Причины. Модальность долженствования в речи педагога как одна из причин конфликта.

*Занятие 3.* Основные виды поведения в конфликте и его разрешение. Ведущие стратегии поведения в конфликте. Самодиагностика на основе теста Томаса для определения поведения в конфликтной ситуации.

*Занятие 4.* Стратегия сотрудничества в педагогическом конфликте. Стратегия сотрудничества как основа конструктивного общения в конфликте. Искаженное понимание интересов другой стороны в конфликте.

*Занятие 5.* Посредничество педагога в конфликте. Роль и функции посредника в конфликте. Особенности общения посредника в конфликте. Правила построения коммуникации посредником. Организация процедуры разрешения конфликта через посредника.

*Занятие 6.* Педагогическое манипулирование. Общие характеристики манипулятивного стиля общения. Причины манипулирования. Педагогическое манипулирование как деструктивный фактор общения. Способы преодоления педагогического манипулирования.

*Занятие 7*. Финал. Завершение групповой работы. Подведение итогов работы группы. Обсуждение результатов тренинга. Рефлексия.

**Занятие 1.«На старте»**

Вводное занятие, своеобразный фундамент, на котором строится дальнейшая работа группы.

Цель этого занятия – создание благоприятных условий для работы в группе: сплочение группы, выработка правил работы, создание атмосферы открытости, доброжелательности, взаимодействия, положительной мотивации и настроя на работу.

В ходе занятия могут быть использованы различные игровые методы и упражнения, приемы саморегуляции (релаксационные техники), направленные на достижение заявленной цели.

**Занятие 2. Психологическая природа конфликта.**

Цели: дать определение конфликта, его структура, сфера, динамика; выявить причины конфликтов; рассмотреть модальность долженствования в общении как возможную причину педагогического конфликта; отработать навыки замены в речи педагога модальности долженствования.

1. Ритуал приветствия.

Цель: формирование доверительных отношений в группе, создание позитивных эмоциональных установок.

Инструкция: любым способом по очереди поприветствовать друг друга.

2. Упражнение «Ассоциации».

- Сегодня мы занимаемся конфликтами. Сейчас я предлагаю встать тем, кто ни разу в жизни не был в конфликте, кто не знает и не представляет себе, что такое конфликт…

Никто из нас не встал.

- 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?

3. Работа с доской.

Ведущий записывает: «Конфликт – это…»

Ответы записываются на доске: положительные и отрицательные формулировки – с разных сторон доски.

Анализ записанного. Вывод делает группа.

4. Представление и обсуждение теоретического материала.

Теория: Конфликт имеет структуру, сферу, динамику.

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:

- нарастание;

- реализация;

- затухания.

*Решение конфликта можно начать с объединения объектов:*

При этом есть одно важное правило:

Нельзя допускать, чтобы конфликт из деловой сферы переходил в личностную.

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.

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

Каждая группа получает задание: приготовить и разыграть конфликтную ситуацию из жизни детского сада.

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?

6. Причины конфликтных ситуаций.

- Диагностируйте версию конфликтной ситуации своей группы с точки зрения причины.

Обсуждение.

7. Работа в группах.

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

Обсуждение.

8. Подведение итогов занятия. Рефлексия.

9. Ритуал прощания.

**Занятие 3. Основные виды поведения в конфликте и его разрешение.**

Цели: определить виды поведения в конфликте, отметить определяющие его факторы; отработать выбор определенного стиля поведения в конфликте; определить собственный стиль поведения в ситуации конфликта на основе диагностики (тест Томаса).

1. Ритуал приветствия: молчаливое приветствие друг друга – все молча ходят по кабинету, прикасаются друг к другу, смотрят в глаза, при этом, не произнося ни слова.

2. «Диалог»

Цель: помочь участникам научиться понимать позицию другого.

Инструкция: работаем в парах: один – говорящий, а другой – его эхо. Говорящий излагает свою позицию по теме «Почему возникают конфликты в детском саду», эхо перефразирует высказывание говорящего, то есть повторяет его утверждение своими словами. Если говорящий доволен эхом, то говорит дальше, если нет – поправляет его.

Обсуждение. Поделитесь своими впечатлениями.

3. 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»?

4. Диагностика ведущей стратегии в конфликте: Тест Томаса

Цель: определить собственный стиль поведения в ситуации разногласий.

Обсуждение: Согласны ли вы с результатом теста?

На доске: Ведущие стратегии поведения в конфликте

- Конкуренция

- Сотрудничество

- Компромисс

- Избегание

- Приспособление

Обсуждение.

5. Работа в группах: участники делятся на 4 группы, каждая группа получает задание.

1) Конкуренция «Чтобы я победил, ты должен проиграть»

2) Приспособление «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть»

3) Компромисс «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть»

4) Сотрудничество «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть»

Группа обсуждает и готовит в театрализованной форме конфликтную ситуацию из жизни детского сада, демонстрирующую данный вид поведения.

Обсуждение: соответствует ли показанная сцена «девизу» и заявленному стилю поведения?

Вывод:

- По каким причинам выбирается стиль поведения в конфликте?

- Какой стиль наиболее конструктивен в конфликте?

6. Упражнение «Голова»

Цель: снять неприятные соматические изменения

Инструкция: Встаньте прямо, свободно расправив плечи и откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать, в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте, что на вас надет громоздкий головной убор, который давит на голову в том месте, где вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор рукой и выразительно, эмоционально бросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы, а затем сбросьте руки вниз, как бы избавляясь от головной боли.

7. Подведение итогов занятия. Рефлексия.

8. Ритуал прощания.

**Занятие 4. Стратегия сотрудничества в педагогическом конфликте.**

Цели: показать существование искаженных представлений о человеке в эмоционально напряженной ситуации, учиться решать конфликты с учетом интересов всех сторон.

1. Ритуал приветствия.

2. Упражнение «Если бы …, я стал бы …»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Инструкция: Упражнение выполняется по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация («Если бы меня обсчитали в магазине …»), следующий участник заканчивает предложение («Я стал бы требовать жалобную книгу»).

Обсуждение. Рефлексия своих чувств.

3. Игра «Договор».

Цель: поиск и выработка предложений, удовлетворяющих потребности другой стороны.

Инструкция: Участники делятся на 3 группы: «педагоги», «воспитанники», «родители» (Вырезать заранее из бумаги квадратики трех цветов, предложить участникам выбрать квадратик понравившегося цвета, при этом не говорить задание).

Ситуация: Воспитатель предлагают в один из выходных дней выехать со всей группой на экскурсию, но при одном условии, что поедут и несколько родителей. Родители отказываются.

В данной ситуации различие интересов сторон может привести к конфликту.

Задание: обсудить сложившуюся ситуацию с точки зрения представителей, чьи интересы вы представляете. Записать в 3 колонки таблицы интересы, проблемы, предложения той группы участников, которую вы представляете. интересы проблемы

Предложения

- Как договориться всем участникам, исходя из своих интересов?

- Что поможет достичь договоренности?

- Что мешает?

Обсуждение. Рефлексия.

4. Упражнение «Контакт».

Инструкция: Соприкоснитесь указательными пальцами с партнером, выполняйте вместе одновременно круговые движения. Старайтесь не нарушать контакт.

Рефлексия своих ощущений и чувств.

5. Подведение итогов занятия. Рефлексия.

6. Ритуал прощания.

**Занятие 5. Посредничество педагога в конфликте.**

Цели: показать посредничество как способ разрешения конфликта, роль педагога как посредника между конфликтующими сторонами.

1. Ритуал приветствия.

2. Упражнение «Аукцион скульптур».

Цель: выразить важные аспекты конфликта без слов, с помощью тела.

Инструкция: Работа в парах. Один из партнеров выполняет роль скульптора, другой – «материал». Скульптор из обоих «лепит» скульптуру на тему «Взаимоотношения в конфликте» молча, используя только руки. «Материал» пассивен. Скульптура запоминает окончательный вариант, чтобы продемонстрировать. Затем партнеры меняются ролями.

Обсуждение. Рефлексия: Податлив ли материал? Каков характер прикосновений скульптора? Что чувствовали в процессе изготовления скульптуры? Какие мысли приходили в голову?

3. Ролевая игра «Сглаживание конфликта».

Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликта.

Инструкция: 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?

Рефлексия своей роли.

4. 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)

Обсуждение методики.

5. Упражнение «Восточный базар».

Цель: отработать навыки конструктивного взаимодействия.

Инструкция: каждый участник получает несколько (по количеству участников) бумажек, на которых он пишет свое тренинговое имя. Затем все бумажки сворачиваются и собираются. Это так называемые «именные деньги». Каждый участник, не глядя, берет из общей кучи столько денег, сколько отдал. Когда все деньги разобраны, можно посмотреть кому чьи достались. Задание: любым способом вернуть себе свои «именные деньги».

Обсуждение. Рефлексия своих чувств.

6. Упражнение «Скульптура»: перед зеркалом вылепите из себя самого скульптуру под названием «Бодрость, уверенность, жизнерадостность, сила». Запомните позу и мимику. Надевайте и носите эту позу три раза в день.

7. Подведение итогов занятия. Рефлексия.

8. Ритуал прощания.

**Занятие 6. Педагогическое манипулирование.**

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

1. Ритуал приветствия.

2. Упражнение «Приветствие королеве».

Цель: почувствовать себя в необычной роли.

Инструкция: на стол ставится стул, на стуле сидит королева, остальные – ее подданные. Подданные должны приветствовать королеву.

Обсуждение. Рефлексия: Каковы ваши ощущения от своей роли?

3. 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 жизни.

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».

4. Работа в группах. Каждая группа получает карточку с ситуацией педагогического манипулирования. Задание: предложите варианты решения конфликта.

Вывод: Назовите способы, с помощью которых можно преодолеть привычку к педагогическому манипулированию и быть в детском саду «меньше воспитателем – больше человеком»? (быть с детьми откровенным, «на равных», обращаться чаще по имени, поддерживать ребят шуткой и т. д.).

5. Упражнение – релаксация.

6. Подведение итогов работы. Рефлексия.

7. Ритуал прощания.

Об успешности работы по данному направлению свидетельствует гармонизация психологического климата в педагогическом коллективе нашего детского сада.

**Занятие 7. «Финал»**

Занятие посвящается обсуждению результатов тренинга, итогов работы группы и рефлексии своего участия. Упражнения, подобранные ведущим, должны быть направлены на завершение групповой работы.

**Тренинговое занятие «Я - само совершенство».**

Цель:

- активизация процесса самопознания у педагогов;

- формирование адекватной самооценки профессиональных качеств и уровня притязаний; развитие коммуникативных навыков. групповой сплоченности.

- использование технологии ТРИЗ и РТВ в работе с педагогами.

План:

1. Информация к размышлению.

2. Ищем свои достоинства.

3.Сказка «Деревья – характеры».

4. Идеальный педагог.

5.Динамическая пауза.

6. Упражнение «Говорящие вещи».

7. Пальчиковая гимнастика.

8. «Я вам пишу».

7. Упражнение «Музей обидных воспоминаний».

8.«Все дело в шляпе».

9. Завершение занятия «Моя личная вселенная».

Настрой: упражнение «Туфелька».

Все разуваются, обувь перемешивается и раскладывается в разных углах зала. Участники берутся за руки. Их задача - обуться, не разрывая рук. Если руки разомкнутся, все начинаем сначала.

Ведущий –«Информация».

Здравствуйте дорогие коллеги!

Несколько лет назад, остановив свой выбор на профессии педагога, вы вступили в удивительную страну маленьких детей, тем самым согласившись окунуться надолго в необычный мир восхитительного детства. Этот мир – как космос, но расположен он более во времени, чем в пространстве. Как и космос, он всегда близок и далек, и тот, кто смел, мудр, удачлив, да будет вхож в него!

Вы еще сами недавно были детьми, и казалось с легкостью найдете общий язык с теми, кого так хорошо понимали. Но встав по другую ступеньку, вдруг осознали, что уже выросли и слегка подзабыли особенности детского языка. Возможно, вы растерялись. Но пусть вас не пугают первые шаги по тернистой дороге педагогики. У вас все получится.

На нашем занятии мы будем говорить о вас самих, о вашем отношении с другими людьми, о целях, которые вы перед собой ставите. Вы узнаете свои сильные и слабые стороны, научитесь лучше понимать себя и разберетесь, почему вы поступаете так, а не иначе, и что вы можете сделать, чтобы стать лучше.

Педагог - профессия творческая, а чтобы быть человеком творческим, необходимо совершенствовать все свои самые лучшие качества.

Что же такое совершенство? - ответы участников (идеал, образец, что-то прекрасное и т.д.)

Упражнение «Ищем свои достоинства».

На сегодняшней встрече хотелось бы приблизиться к осознанию этого понятия с профессиональной точки зрения.

В толковом словаре Ожегова есть определение: совершенство — это «полнота всех достоинств, высшая степень какого-нибудь положительного качества (довести до совершенства, верх совершенства)».

Сейчас мы поищем у самих себя какие-либо достоинства, пусть несовершенные, но ярко выраженные положительные качества. Каждый по очереди называет свое имя и несколько положительных качеств характера, которые помогают вам в работе, в жизни (помогает словарик качеств личности) на ту же букву, что и имя.

*Сказка о деревьях-характерах*. В некотором удивительном мире, в долине, раскинувшейся среди высоких и неприступных гор, в волшебном лесу, где поют дивные песни удивительные птицы, росли…Деревья-Характеры. Это были необычные деревья. Их внешний вид был отражением характеров людей, живших далеко-далеко за горами. У каждого Дерева-Характера от ствола отходили четыре главные ветви, а от них - множество маленьких. Эти четыре ветви имели свои названия: отношение к людям; отношение к делу; отношение к себе; отношение к вещам. У каждого Дерева-характера эти ветви имели свою, непохожую на других форму, свою характерную особенность. На одном дереве-Характере ветвь отношения к людям была пряма и устремлена вверх, потому что была ветвью правдивости, а на другом была скручена кольцом лжи; где-то ветвь отношения к себе вызывающе торчала самовлюбленностью, где-то прогибалась до земли от своей приниженности. А где-то спокойно и уверенно поднималась к солнцу как воплощение достоинства. Ветви отношения к вещам на некоторых Деревьях-Характерах скрючились от жадности, а на других обилием листвы обнаруживали свою щедрость. Очень разные Деревья-Характеры росли в этом волшебном лесу. Под некоторыми характерами трескалась земля - такими они были тяжелыми, зато легкие Характеры буквально парили в воздухе, едва цепляясь корнями за почву. Встречались характеры, сплошь - от корней до кроны - покрытые иголками, ипотому они были очень колючими. А иные напоминали телеграфные столбы с едва заметными отростками - это были прямые характеры. Даже бензопила не смогла бы распилить твердые Характеры, а мягкие характеры были настолько податливы, что их стволы можно было запросто мять, как глину. Были среди них очень красивые и безобразные, высокие и низкие, стройные и стелющиеся по земле. Так непохожи были Деревья- Характеры, потому что росли они на разных почвах, неодинаково согревало их солнце, иначе обдувал ветер, не поровну давал влаги дождь. А ведь у каждого человека в жизни складывается все по-разному, верно? Порой налетала в волшебную долину свирепая буря, яростно бросалась она на Деревья-Характеры: иные ломала или вырывала с корнем, другие гнула до земли, но сломать не могла. Были и такие, что не склонялись даже под самым сильным ураганом и лишь гордо распрямляли свои могучие ветви - ветви отношения к себе, отношения к людям, отношения к делу, отношения к вещам. У каждого человека в этом лесу есть свое Дерево-Характер, которое своим видом отражает присущий ему характер. Многие люди хотели бы побывать там, посмотреть, как выглядит их Дерево-Характер. Но попасть в этот волшебный лес не может никто.

Ведущий. «Идеальный педагог»

Первые черты совершенного педагога у нас уже есть. Делимся на две подгруппы. У одной из групп - кружки красного цвета, у другой - синего. Группа педагогов с кружками синего цвета - наши дети младшего возраста. Группа с кружками красного цвета - дети старшего возраста.

Сядьте удобно, расслабьтесь, руки свободно лежат на коленях, почувствуйте под ногами опору. Закройте глаза «Малыши» представьте, каким бы вы хотели видеть своего педагога; «Старшие дети» представьте, каким должен быть ваш педагог.

По истечение 1 минуты, каждая группа обсуждает необходимые качества и приходит к общей характеристике, записав те качества, которые должны быть присущи педагогу. (Мы запишем их на доске.)

Ведущий. на следующем этапе вы уже не дети, вы снова стали собой- взрослыми людьми, опытными педагогами. Сейчас вы объединитесь в одну группу и уже с вашей позиции предложите 4 качества совершенного педагога. (Мы их запишем) – обсуждение - 2 мин.

- Ну и какие получились результаты идеального педагога? (зачитываем)

Ведущий.

1. Основным качеством совершенного педагога должна быть постоянная готовность к игре и умение превращать в игру самое скучное и серьезное занятие. Давайте попробуем на практике это доказать:

Дети живут в мире образов, они очень любят разные «превращения»:

- Если нам нужно создать тишину в группе, в кого можно «превратить» детей?

(рыбки, бабочки, цветы камни). Вы можете придумать вместе с детьми для этого специальные слова - заклинания (лучше рифмованные).

- Если вам необходимо ускорить наведение порядка или сборы на прогулку, можно?.. (ввести соревновательный момент: кто быстрее, лучше, точнее, аккуратнее - уложит игрушки, наденет одежду и т.д.)

- Чтобы собрать внимание детей и подготовить их к серьезному занятию, не помешают «превращения» их в художников, артистов, математиков и т.д.

- Можно начать занятие с определенного звука, мелодии, стихотворения и т.д.

- Творческий подход к работе предполагает постоянный поиск новой формы, новых материалов, новой методики.

Необходимо помнить: творчески можно обращаться только с теми знаниями, которые прочно вошли в ваш педагогический опыт.

1. Наличие умения фантазировать является обязательной составляющей творческого педагога: такая игра может начаться в любой момент и с помощью любого предмета.

Динамическая пауза. Упражнение «Говорящие вещи»

- Сегодня мы узнаем нечто новое о себе и других участниках группы. Для этой цели можно применять различные средства. Я воспользуюсь - волшебством. Я хочу попросить вас вспомнить, есть ли у вас какая-либо вещь, которая достаточно давно находится с вами и которую вы любите.

Через несколько секунд я произнесу заклинание, и эти вещи оживут. Люди исчезнут, а останутся только вещи. Они смогут рассказать о себе, о своей судьбе, своей истории, может поведают о своем хозяине, об отношениях, которые складываются между ними. Итак, внимание…

Шорох- морах, в серых норах

Слово вспыхнуло, как порох!

До небес огонь горит

Вещи могут говорить.

А теперь, тот человек, до которого я дотронусь говорит от имени своей вещи. Когда вещь закончит свой рассказ, все остальные могут задавать ей вопросы.

Если она сочтет нужным, она ответит, если нет - она ответит: - «Это знает только мисс Марал!»

Шорох – морах, шелест трав,

Шепот затихает,

Успокоен шумный нрав.

Вещи замолкают!

Вещи снова стали вещами, они не говорят. Однако они остаются с вами, а значит, только от вас зависит, смогут ли они в какой-то момент вашей жизни подать свой голос, и, может быть, даже что-то посоветовать вам.

Пальчиковая гимнастика. «Я вам пишу». Сейчас мы с вами займемся эпистолярным жанром.

«Дружественная ладошка». Участникам раздаются листы бумаги и фломастеры.

- Обведите контур своей ладони и напишите на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам о группе, и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки, в любом свободном месте.

Эти пожелания вы можете взять с собой домой.

Музей обидных воспоминаний.

Наибольшей силой в плане изменения человеком самого себя обладает воображение.

Каждый из нас обижался и не один раз. Но одни люди умеют быстро расстаться с обидами, потому что обида это ни что иное, как «ржавчина, разъедающая душу». Другие относятся к своим обидам как к большой ценности. Они их прячут, берегут, накапливают. А в конфликте предъявляют, усиливая, как им кажется, свою позицию. Результат такого собирательства - болезни. Попробуйте дома написать все свои обиды на листок, внимательно на них посмотрите и скажите им:

«Обиды, вы простите меня, но я отправляю вас в музей обидных воспоминаний. Вы остаетесь в прошлом, а я живу в настоящем и будущем. Лишняя тяжесть мне ни к чему! Прощайте!» И порвите этот лист, или сожгите. В душе должны быть всегда уют и комфорт, спокойствие и мудрость. «Человек сам загораживает себе свет» сказал Эмерсон. Постарайтесь этого не делать.

«Все дело в шляпе». Ах, как хотелось бы каждому из нас быть всегда здравомыслящим, дальновидным, беспристрастным.

Эдвард де Боно, один из известнейших исследователей механизмов творчества, разработал метод, помогающий в обучении детей и взрослых эффективному мышлению. «Шесть шляп мышления» назвал он свой труд. Шесть шляп — это шесть различных способов мышления.

**Белая** – на Вас белая шляпа. С помощью ее постарайтесь зафиксировать все произошедшие события по – порядку и беспристрастно.

Сначала…

…Затем…

И тогда…

И на конец.

**Красная** - рассмотрите схему происшедших событий и зафиксируйте все чувства, которые вы испытывали, когда все это происходило?»

**Черная** - проанализируйте, что в данной ситуации самое плохое для Вас, самое неприятное. Попробуйте посмотреть в будущее и сказать какие отрицательные последствия могут Вас ожидать.

**Желтая** - не бывает ситуаций только плохих или только хороших. Даже когда все вокруг темно, нужно вспомнить о желтой шляпе и быстро ее надеть. Поверьте, в любой ситуации есть что-то хорошее.

**Зеленая** - шляпа творчества. Даже неприятность может вызвать вдохновение. Не теряйте чувства юмора.

**Синяя** - шляпа мудрости. Каждая ситуация нас чему-то учит. Синяя шляпа поможет Вам узнать, какой жизненный урок преподнесла вам эта ситуация, и почему для Вас важен этот опыт.

Порядок примерки шляп:

В первую очередь мы называем всегда белую шляпу. Последней должна быть синяя. Вслед за черной всегда должна быть желтая, а в остальном порядок свободный!

Ведущий. Наше занятие подошло к концу. Если вернуться к теме, то ведь понятие «совершенство» – это что-то законченное, свершившееся, завершенное. Но ведь наш с вами путь не завершен, мы - то с вами в движении. Достижение какой-то цели открывает впереди новые горизонты. Совершенству нет предела! Я желаю вам успехов на вашем жизненном пути!

- Человек, имеющий доброе сердце

Может говорить о своем совершенстве.

Пусть он маленький будет, или большой,

Но он человек с красивой душой

Он может любить, он может помочь,

Он ласковый сын или нежная дочь

И все что узнает, и все что создаст

С добром и любовью он людям отдаст

Испытывать будет при этом блаженство

Да! Доброе сердце – верх совершенства!

«Моя личная Вселенная». Упражнение «Моя вселенная»

- Вспомните, пожалуйста, все, что вы считаете для себя очень нужным и дорогим.

Ваше любимое занятие

Ваш любимый цвет

Ваш лучший друг

Ваше любимое животное

Ваше любимое время года

Ваши любимые родные и близкие

Ваша любимая музыка

Это и будет вашей любимой планетой, планетой счастья.

По желанию зачитывают, что их окружает. Рисунок «Моя планета»

**Деловая игра «Поведение в конфликте».**

Цели игры:

- сформировать понятие о видах поведения в конфликте;

- показать основные психологические факторы, определяющие конфликт;

- учиться выбирать адекватные стили поведения в конфликте в поведенческой системе межличностного взаимодействия.

Ведущий делит всех участников на пять групп, в каждой выбирается ее представитель, которому ведущий дает одну из пяти карточек с названием определенного стиля поведения в конфликте с соответствующим девизом:

Стиль «Конкуренция»: «Чтобы я победил, ты должен проиграть».

Стиль «Приспособление»: «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».

Стиль «Компромисс»: «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».

Стиль «Сотрудничество»: «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть».

Стиль «Избегание»: «Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю».

Каждая группа обсуждает и готовит сценку, в которой демонстрируется предложенный ей вид поведения в конфликте.

Обсуждение: проводится в форме ответов на вопросы:

- Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние, на чувства его участников?

- Могли ли другие виды поведения в этой ситуации быть более полезными для участников?

- Что заставляет людей выбирать тот или иной стиль поведения в конфликте?

- Какой стиль самый конструктивный для взаимоотношений людей?

Упражнение «Зеркало» (развитие психологического климата). Участники разбиваются на пары, становятся лицом друг к другу. Один из играющих делает замедленные движения руками, головой, всем телом. Задача другого - в точности копировать все движения напарника, быть его «зеркальным отражением». В каждой паре участники самостоятельно подбирают нужную сложность движений и их темп.

В ходе игры участники, работающие за «отражение», довольно быстро научаются чувствовать тело партнера, и схватывают логику его движений. От раза к разу следить за «оригиналом» и копировать его движения становится все легче, и все чаще возникают ситуации не только предвосхищения, но и опережения его движений. Освоив навыки двигательного подражания, участники могут попробовать свои силы и в более сложной игре: задача та же, но роли «отражения» и «оригинала», ведомого и лидера, не определены. Гибко подстраиваясь, друг под друга, играющие стремятся двигаться в унисон.

Это упражнение - очень хорошее средство развития психологического контакта. Наблюдая за ходом его выполнения, тренер может выявить "естественного" лидера в каждой паре. Трудности в достижении двигательного согласия нередко бывают связаны с наличием напряженных отношений между партнерами.

Упражнение «Мнение обо мне». Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это «социальное эхо» помогает сориентироваться в группе.

Вам понадобятся бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.

2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.

3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.

4. Те же действия повторяют еще раз.

5. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

Удивил ли меня чей-либо отзыв?

Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?

Хочу ли я ответить на заданный вопрос?

Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?

Как я хочу выглядеть в группе?

Моя восприимчивость — это, скорее, достоинство или недостаток?

Вы можете прочитать комментарии, написанные на всех листах, а затем пригласить участников к обсуждению игры.

Упражнение «Поставь себя на место другого». Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции «над». А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того педагога, с кем вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими воспитанниками в группе, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Упражнение «Коллега – образ». Вспомните одного из своих коллег. Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики его личности (отметьте несколько качеств):

тревожный - спокойный

разбросанный - целеустремленный

замкнутый - общительный

легкомысленный - серьезный

возбудимый - уравновешенный

уступчивый - принципиальный

выскочка - скромный

вспыльчивый - сдержанный

лицемерный - искренний

пессимист - оптимист

безвольный - волевой

глупый - умный

агрессивный - миролюбивый

ранимый - невозмутимый

грубоватый - тактичный

ленивый - трудолюбивый

черствый - отзывчивый

злой - добрый

пассивный - активный

самовлюбленный – самокритичный

Если вы не можете оценить коллегу только при помощи двухфакторной оценки («глупый – умный»), тогда напротив каждой характеристики поставьте определенный балл, исходя из шести балльной системы. Попробуйте оценить таким образом 5-7 своих коллег.

Упражнение «Второй план» (осознание своей позиции в общении). В общении с коллегой по работе старайтесь выработать для себя «второй план» беседы: как ваш собеседник вас воспринимает, что он о вас думает, что он говорит и что не говорит, что чувствует.

Стройте беседу с другим педагогом так, чтобы представленный вами «второй план» был одним из ведущих факторов вашего общения. Не говорите того, что было бы неприятно вашему собеседнику, старайтесь оставить о себе хорошее впечатление, думайте о последствиях своих слов. Упражнение развивает способность осознавать свою позицию в общении.

***Список использованной литературы.***

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. ООО «ТЦ Сфера», 2005.
2. Венгер А.Л. Психологические рисуночные тесты. - М.: ВЛАДОС -ПРЕСС, 2003. – 159 с.

3. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2000. – 464 с.

4. Микляева Н.В. и Ю.В. Работа педагога-психолога в ДОУ. Методическое пособие. Айрис – пресс. М., 2005.

5. Озерина Н.П., Савельева Е.Ю. «Технология менеджмента конфликтов», журнал «Управление ДОУ», № 5, 2008г.

6. Панфилова М.А. Игротерапия общения. Тесты и коррекционные игры. - М.: Издательство ГНОМ и Д, 2000. – 160 с.

7. Семья в психологической консультации / под ред. А.А. Бодалева и В.В. Столина - М., 1989.

8. Собчик Л.Н. Метод цветовых выборов. Модификация восьмицветового

теста Люшера. - CпБ.: Речь, 2010. – 260 с.