**ШТОРМ или ШТИЛЬ?**

 **Педагоги и родители,
на что направлено наше общение**

занятие – тренинг для педагогов

 **Выполнила:**

педагог-психолог

 МБ ДОУ №1«Сказка»

 Лашичева Т.А.

**Золотое правило от психологов: вас никто не сможет вовлечь в конфликт, если вы сами этого не пожелаете.**

Цель: понимание природы конфликта, формирование отношения к конфликтам, как к новым возможностям творчества и самосовершенствования. Развитие способности адекватного реагирования на конфликтные ситуации.

Задачи:

1.Сплочение коллектива, активизация личностных и профессиональных ресурсов.

2.Сформировать у педагогов понимание природы конфликта.

3. Выделить основные причины конфликтов.

4. Раскрыть пути и способы решения конфликтов.

5. Повысить компетентность педагогов в общении с родителями.

**Методическое сопровождение:** презентация, раздаточный материал для выполнения упражнений, макет кораблика.

**Необходимое оборудование: проектор, экран**

Перед началом тренинга педагогов делим на две команды, родителей и воспитателей. Для этого им необходимо выбрать лепесток фиолетового (родители) или синего (педагоги) цвета.

**1.Упражнение «В добрый путь»**

Начало учебного года можно сравнить с путешествием в неизвестность. Поставлены новые задачи, прибыли новые дети, а с ними и родители. Все это требует от педагога различных затрат личностных ресурсов: эмоциональных, коммуникативных, интеллектуальных, творческих.

Сейчас мы постараемся мобилизовать все эти ресурсы и выразить их одним словом или фразой, «Я с собой возьму….», что как вам кажется, наиболее важным взять с собой для решения поставленных задач.

Все наши ресурсные состояния распределим между тремя категориями участников образовательного процесса, с которыми мы взаимодействуем.

Я с собой возьму:

 для детей…

для родителей…

для коллектива….

Обсуждаем ресурсы и прикрепляем их на мачту кораблика.

**2.Упражнение «Конфликт это…»**

*(погружение участников в тему и обозначение задач тренинга)*

Что истощает и подрывает ресурсы педагога в течение учебного года?

Конечно же, конфликтные ситуации. Я предлагаю вам сегодня рассмотреть, что такое конфликт, как его можно предотвратить, а так же как его решить безболезненно для всех сторон.

Чтобы лучше понять, что такое конфликт и как он возникает, мы выполним следующее упражнение.

**3.Упражнение «А что там за окном …»**

Выразите свое мнение в нескольких предложениях, которые включают не только описание пейзажа, но и ваше настроение относительно увиденного.

Сейчас мы убедились, что у всех свое видение и свое к этому отношение.

Также и родитель смотрит на ситуацию под своим углом зрения. Наша задача чтобы этот взгляд если не стал общим, то был в позитивном ключе.

**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.

**4.Упражнение** «Причины возникновения конфликтов…»

 *Актуализация конфликтных ситуаций в деятельности педагогов*

|  |  |
| --- | --- |
| Со стороны воспитателя | Со стороны родителя |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**5. Последствия конфликта. Вред или польза**

**Конструктивные стороны конфликта:**

* Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта).
* Конфликт дает возможность увидеть скрытые отношения.
* Конфликт дает 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 противоборстве с внешним врагом.

**Деструктивные стороны конфликта:**

* 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.

**6. Модель разрешения конфликтных ситуаций**

Существует способов выхода из конфликтных ситуаций. Наглядно они представлены в модели Томаса.

Для описания способов разрешения конфликтов К. Томас использует двухмерную модель, включающую в себя показатели внимания к интересам партнера и собственным.

**Конкуренция (соревнование)** предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.

**Избегание (уклонение)** характеризуется отсутствием внимания, как к своим интересам, так и к интересам партнера.

**Компромисс –** достижение«половинчатой» выгоды каждой стороны.

**Приспособление** предполагает повышенное внимание к интересам другого человека в ущерб собственным.

**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 Томасом стратегий может оказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку имеет как положительные, так и отрицательные стороны.



**7.Диагностика.** «Тип личности педагога и способы выхода из конфликтной ситуации»

**Тест «30 пословиц»**

Педагоги анализируют свой тип личности и как они действуют в той или иной ситуации.

**8. Способы выхода из конфликтных ситуаций**

1. **Соперничество – «акулы»** – это открытая «борьба» за свои интересы. Данная стратегия используется тогда, когда человек обладает сильной волей, властью и достаточным авторитетом. Однако соперничество редко приносит долгосрочные результаты; тот, кто сегодня проиграл, в последствии может отказаться от сотрудничества. Поэтому эта стратегия не может быть использована в личных, близких отношениях.

2. **Сотрудничество – «совы»** – это поиск решения, удовлетворяющего интересы двух сторон. Такая стратегия ведет к успеху в делах и личной жизни, так как в процессе разрешения конфликта есть стремление к удовлетворению нужд всех. Специалисты рекомендуют начать реализацию этой стратегии с фраз типа: «Я хочу справедливого исхода для нас обоих», «Давайте посмотрим, что можно сделать, чтобы получить то, что мы оба хотим» и т. п.

Доказано, что при выигрыше двух сторон они более склонны исполнять принятые решения. Сотрудничество предполагает умение (желание) сдерживать свои эмоции, объяснять свои решения (аргументировать требования) и выслушивать другую сторону. При сотрудничестве происходит приобретение совместного опыта работы и вырабатываются навыки слушания.

3. **Компромисс – «лисы»** – это урегулирование разногласий через взаимные уступки. Такая стратегия эффективна тогда, когда обе стороны желают одного и того же, но точно знают, что одновременно их желания невыполнимы (например: желание занять одну и туже должность).

Как правило, компромисс позволяет хоть что-то получить, чем все потерять, и дает возможность выработать временное решение, если на выработку другого нет времени.

**9.Как избежать конфликта**

1. Не скрывать ситуаций которые произошли в дет.саду с ребенком в течении дня.

2. Не игнорируем чувств и переживаний родителей.

3. Контролируем свое эмоциональное состояние во время диалога с родителем.

4.Выражаем сочувствие и сопереживание.

5.Проявляем искреннюю заинтересованность в решении ситуации.

6. Присоединяемся к решению проблемы, делая ее общей и не перекладывая все на плечи родителей.

7. Анализируем ситуацию со всех сторон, прежде чем преподнести ее родителям.

**10. Техники, снижающие и повышающие напряжение, которые предлагают Дерманова И.Б., Сидоренко Е.В.**

**Техники, снижающие напряжение:**

1. Предоставление партнеру возможности выговориться.
2. Вербализация эмоционального состояния:
	* Своего;
	* Партнера.
3. Подчеркивание общности с партнером (сходство интересов, мнений, единство цели и др.)
4. Проявление интереса к проблемам партнера.
5. Подчеркивание значимости партнера, его мнения в ваших глазах.
6. В случае вашей неправоты – немедленное признание ее.
7. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации.
8. Обращение к фактам.
9. Спокойный уверенный темп речи.
10. Поддержание оптимальной дистанции, угла поворота и контакта глаз.

Техники, повышающие напряжение:

1. Перебивание партнера.
2. Игнорирование эмоционального состояния:
	* Своего;
	* Партнера.
3. Подчеркивание различий между собой и партнером, преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего.
4. Демонстрация незаинтересованности в проблеме партнера.
5. Принижение партнера, негативная оценка личности партнера.
6. Оттягивание момента признания своей неправоты или отрицание ее.
7. Поиск виноватых и обвинение партнера.
8. Переход на «личности».
9. Резкое убыстрение темпа речи.
10. Избегание пространственной близости и наклона тела.

11.ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ.

Разбираем конфликтные ситуации, которые могут быть в ДОУ, определяем способы и стратегию предотвращения или ведения конфликта.

12. РЕФЛЕКСИЯ.

На выбранном лепестке написать, что нового, интересного, полезного было сегодня для меня…….

Из лепестков собираем цветок и делаем вывод. Дети цветы жизни, давайте их растить в атмосфере гармонии и взаимопонимания.