**Занятие – практикум для педагогов**

**«Конфликты, пути их разрешения»**

**Предварительная работа:** «Диагностика стилей поведения в конфликтных ситуациях» К. Томаса.

**Цель:** проанализировать сущность конфликтов, причины их возникновения и пути разрешения.

**Задачи:**

1. Учить навыкам оптимального реагирования в конфликтных ситуациях.

2. Способствовать овладению знаниями и навыками, необходимыми для эффективного разрешения проблем межличностного взаимодействия.

3. Развивать сплоченность в педагогическом коллективе.

**Ход занятия**

1. Приветствие.
2. Тема занятия.
3. Выработка единых правил участников группы в ходе обсуждения.
4. Разминка «Встреча на узком мостике»

***Описание.*** Двое участников становятся на проведенной, на полу линии лицом друг другу на расстоянии 3-х метров. Ведущий объясняет ситуацию: «Вы идете навстречу друг другу по очень узкому мостику, перекинутому над водой. В центре мостика вы встретились, и вам надо разойтись. Мостик – это линия, за её пределами вода. Постарайтесь разойтись на мостике так, чтобы не упасть».

* Пара участников подбирается случайным образом.
* При большом количестве участников может несколько мостиков.
* Игра служит моделью конфликтной ситуации.

***Обсуждение.*** Какие чувства испытывали при выполнении данного упражнения? Что помогало, а что мешало успешно выполнить его? Целесообразно подвести участников к пониманию того, что в выигрыше оказывались не те, кто стремился пройти сам, а те, кто, стремился помочь партнеру.

***Основная рабочая часть***

***Информационный блок. Психология конфликта.***

**а)** Конфликт – это столкновение противоположных интересов, взглядов,

стремлений, серьезное разногласие, острый спор, приводящий к борьбе.

**б)** Основные структурные элементы конфликта:

* Стороны конфликта – люди или группы людей, находящиеся в

конфликтных отношениях или поддерживающие конфликтующих.

* Предмет конфликта – то, из-за чего он возникает.
* Образ конфликтной ситуации – отображение предмета конфликта в

сознании субъектов конфликта.

* Мотивы конфликта – внутренние или внешние силы, подталкивающие

к нему людей.

* Позиции конфликтующих сторон – то, что люди заявляют друг другу

какие требования предъявляют.

**в)** Причины возникновения конфликтов.

Общие: различия во взглядах людей и их индивидуально-психологические особенности.

Частные: связаны с конкретными видами конфликтов.

**г)** Возможность возникновения конфликтов без реально существующих противоречий, в ситуациях «слово за слово»

**д)** Конфликтогены – слова, фразы, провоцирующие ответную агрессию и ведущие к обострению конфликта.

Разновидности конфликтов:

* Незаслуженные и унизительные упреки.
* Негативные обобщения, «навешивание ярлыков»
* Настойчивые советы.
* Указания на факты, которые не имеют отношения к теме разговора или изменить, которые собеседник не в состоянии.
* Решительно установленные границы разговора, «закрытие определенных тем для обсуждения».
* Неуместная ирония, сарказм.
* Ругательства, оскорбления, имеющие целью «выпустить пар».

***Выделяют 5 способов выхода из конфликтной ситуации***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Стиль** | **Сущность**  **стратегии** | **Условия эффективного**  **применения** | **Недостатки** |
| **1** | **Соревнование**  (конкуренция, соперничество)  Тип **«Акулы»**  преследуют свою цель | Стремление добиться своего в ущерб другому. | 1.Исход конфликта очень важен для вас, ставка на  свое решение возникшей проблемы.  2.Обладаете достаточной властью и авторитетом, предполагаемое вами решение наилучшее.  3.Чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять. | Поражение- неудовлетворенность.  Победа – чувство вины.  Чувство отчуждения других.  Испорченные отношения. |
| **2** | **Уклонение** (избегание)  Тип **«Черепахи»**  Цель – спрятаться под «панцирь» | Уход от ответственности за принятие решений. | 1.Исход не очень важен для вас.  2.Отсутствие власти.  3.Хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию, для принятия решения. | Большая вероятность перехода конфликта в скрытую форму. |
| **3** | **Приспособление**  Тип **«Медвежата»**  Цель – сглаживать острые углы | Сглаживание разногласий за счет собственных интересов. | 1.Важнейшая задача, восстановление спокойствия и равновесия, а не решение конфликта.  2.Предмет разногласия не важен для вас, или вас не особенно волнует случившееся.  3.Осознаете, что, правда, не на вашей стороне.  4.Предмет разногласия наиболее важен для другого. | Вы уступили.  Решение откладывается. |
| **4** | **Компромисс**  Тип **«Лисы»**   Цель – выгода (половинчатая) | Поиск решения за счет взаимных уступков. | 1. Обе стороны имеют одинаковые убедительные аргументы.  2.Одинаковая власть.  3.Нет резерва времени.  4.Другие стили неэффективны. | Получение только половины ожидаемого.  Причины конфликта полностью не устранены. |
| **5** | **Сотрудничество**  Тип **«Совы»**  Цель – честное, открытое взаимодействие | Поиск решения, удовлетворяющего всех участников. | 1. Общее решение.  2. Длительные и взаимозависимые отношения.  3. Приобретение совместного опыта работы.  4. Стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов.  5. Есть время. | Временные и энергетические затраты. |

На конфликт, как, наверное, и на любое явление действительности можно посмотреть с разных точек зрения и найти свои плюсы и минусы.

***Упражнение «Плюсы и минусы конфликта».***Педагоги делятся на две группы. Первой группе нужно будет в режиме «мозгового штурма» записать как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, второй группе, соответственно, – описать негативные последствия конфликтов.

**Плюсы:**

- конфликт вскрывает "слабое звено" во взаимоотношениях;

- дает возможность увидеть скрытые отношения;

- дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;

- пересмотр своих взглядов на привычное;

- способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

**Минусы:**

- отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;

- нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины – ухудшение социально-психологического климата;

- ухудшение качества работы - сложное восстановление деловых отношений;

представление о победителях или побежденных как о врагах;

- временные потери.

Анализ результатов предварительной диагностики

«Стили поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса)

***Упражнение «Конфликтные ситуации».*** Участникам предлагается для  обсуждения несколько конфликтных ситуаций и ставится задача придумать, как можно действовать в подобных ситуациях в соответствии с каждым из описанных стилей поведения.

**1.** Воспитатель обращается к маме Юры с рассказом о том, что дети нового узнали на занятиях и с предложением закрепить изученный материал дома. В ответ мама резко отвечает, что ей некогда заниматься с ребенком дома, что это обязанность воспитателя – он «за это деньги получает».

**2.** Таню родители приводят в группу после завтрака, из-за чего Таня постоянно пропускает утренние индивидуальные занятия, игры, зарядку.

На утверждения воспитателя о необходимости соблюдения режима дня детского сада отвечают, что имеют право приводить своего ребенка тогда, когда им это удобно.

**3.** Родители очень часто обижаются на воспитателя, что их ребенок не читает на празднике стихи, тогда как другие дети участвуют в двух и более номерах и сценках. Никакие доводы воспитателя о недостаточной готовности ребенка к публичным выступлениям не помогают.

**4.**Папа, приводя сына в группу детского сада, все время дает ему с собой сладости, жевательную резинку. На просьбу воспитателя не делать этого грубо отвечает, что это его личное дело.

***Обсуждение.*** Использование разных стилей поведения в зависимости от типа конфликтной ситуации может сильно меняться. В частности, жесткость применяемых стилей может зависеть о степени участников конфликта, обоснованности их требований, взаимной зависимости конфликтующих сторон.

**Памятка. Реагирование на конфликтное поведение**

1. Главное – принципиальное внутреннее отношение.
2. Мудрость. Мудрый человек знает, что реагировать на каждый выпад будет себе дороже.
3. Понимание другого человека, помогите ему или просто пройдите мимо.
4. Сохраните достоинство. Душевно здоровый человек унижен и оскорблен быть не может.
5. Ваша ответная агрессия – неконструктивна.
6. Миролюбие – ваш союзник.
7. Будьте готовы признать свою вину.
8. Не будьте мнительны. Человек плохой для вас может не являться таковым для других.

**Подведение итога занятия.**

**Обсуждение, обратная связь:**

* Чем полезно занятие для меня?
* Чтобы я хотела еще узнать?