ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОАРМЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО СОВЕТА

МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ



**ТРЕНИНГ**

**ПРЕОДОЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ**

Подготовила

Соловьева Виктория Викторовна,

методист, отвечающий за

психологическую службу

г. Красноармейск, 2013

**Тренинг преодоления педагогических конфликтов**

Дата проведения: 25.03.2013

Категория участников: педагоги

Цель: обучение навыкам разрешения педагогических конфликтов в системе педагог – учащийся, ученик – ученик; предупреждение профессионального выгорания педагогических работников.

Необходимые материалы: флипчарт, плакат, маркеры, стикеры, моток пряжи,

План проведения тренинга

1. Введение в тренинг.
2. Знакомство «Меня зовут… В конфликте я веду себя…»
3. Ожидания участников тренинга «Ожерелье тренинга»
4. **Информационное сообщение.**

Противоречия между педагогическим работником и обучающимся всегда отрицательно сказываются не только на взаимоотношениях, но и на эмоционально-психическом состоянии каждой из конфликтующих сторон. Не случайно в последнее время специалисты все чаще отмечают такое негативное явление в образовательном процессе, как “синдром психического выгорания”, который чаще всего является следствием затяжного профессионального стресса.

Конфликты в образовательном процессе надолго нарушают систему взаимоотношений между педагогическим работником и обучающимся, вызывают у педагогического работника глубокое стрессовое состояние и неудовлетворенность своей работой. Такое состояние усугубляется сознанием того, что успех в образовательном процессе зависит от поведения обучающихся, что может привести к появлению состояния зависимости педагогического работника от “милости” его воспитанников.

1. **Мозговой штурм «Конфликты в школе»**

*Участникам предлагается определить, какие конфликты могут возникать в учебных заведениях между учителями и детьми.*

***Комментарий ведущего:***

*Варианты ответов записываются на флипчарте, все ответы делятся на 3 категории:*

По мнению психолога М.М. Рыбаковой между педагогическим работником и обучающимся чаще всего встречаются следующие виды конфликтов:

o конфликты деятельности (КД), возникающие по поводу успеваемости обучающихся, выполнения ими учебных и внеучебных заданий;

o конфликты поведения (поступков) (КП), возникающие в связи с нарушением обучающимися правил поведения в учебном заведении, чаще всего на занятиях, и за пределами образовательного учреждения;

o конфликты отношений (КО), возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений обучающихся и педагогических работников, в рамках их общения в процессе совместной образовательной деятельности.

**6. Упражнение «Причины конфликтных ситуаций». Участники делятся на 3 группы.**

КД

Конфликты деятельности между педагогическим работником и обучающимся чаще всего проявляются в отказе обучающегося выполнять учебное задание или связаны с плохим (недобросовестным) его выполнением. Это может происходить по различным причинам: утомление, трудность в усвоении учебного материала, а иногда неудачное замечание педагога вместо конкретной помощи при затруднениях в работе. Подобные конфликты чаще происходят с обучающимися, испытывающими трудности в учебной деятельности, когда педагогический работник ведет учебные занятия по своему предмету непродолжительное время, и отношения между ним и группой ограничиваются только учебной работой. В последнее время наблюдается увеличение числа таких конфликтов из-за того, что педагогические работники часто предъявляют завышенные требования к усвоению предмета, а оценки (отметки) используют как средство наказания тех, кто нарушает дисциплину или не выполняет предъявляемые требования.

КП

Конфликты поступков в основном связаны с особенностями поведения отдельных обучащихся как в учебных, так и во внеучебных ситуациях. Педагогическая ситуация может привести к конфликту в том случае, если педагогический работник ошибся при анализе поступка обучающегося, не выяснил мотивы, сделал необоснованный вывод. Один и тот же поступок может вызываться разными мотивами. Педагогический работник часто корректирует поведение обучающихся, оценивая их поступки при недостаточной информации об их подлинных причинах. Иногда он лишь догадывается о мотивах поступков, плохо знает отношения между своими воспитанниками, поэтому вполне возможны ошибки при оценке их поведения. Это вызывает вполне оправданное несогласие обучающихся.

КО

Конфликты отношений часто возникают в результате неумелого разрешения педагогическим работником проблемных ситуаций и имеют, как правило, длительный характер. Эти конфликты приобретают личностный смысл, порождают длительную неприязнь обучающегося к педагогическому работнику, надолго нарушают их взаимодействие.

1. Энерджайзер «Путаница»
2. **Упражнение «Особенности педагогических конфликтов: в схемах и символах»**

*Участникам предлагается найти символ для каждого из особенностей педагогических конфликтов.*

Педагогические конфликты имеют свои особенности, которые отличают их от других конфликтов в сфере социального взаимодействия. Среди таких специфических характеристик можно выделить, следующие:

* **ответственность** педагогического работника за педагогически **правильное разрешение проблемных ситуаций**, так как любое образовательное учреждение - это прежде всего доступная возрасту обучающихся модель общества, где они усваивают нормы отношений между людьми;
* участники конфликта имеют **разный социальный статус** (педагогический работник-обучающийся), чем и определяется их поведение в конфликте;
* **разница в жизненном опыте** участников образовательного процесса порождает разную степень ответственности за ошибки при разрешении конфликтов;
* **различное понимание событий и их причин** (**конфликт “глазами педагога” и “глазами учащегося” видится по-раз**ному), поэтому педагогическому работнику не всегда легко понять глубину переживаний обучающегося, а обучающемуся — справиться со своими отрицательными эмоциями и подчинить их разуму;
* **присутствие других учащихся в ситуации столкновения педагогического работника и отдельного обучающегося делает их не просто свидетелями, а участниками конфликта**, а конфликт приобретает воспитательный смысл и для них. Об этом всегда приходится помнить педагогическому работнику;
* профессиональная позиция педагогического работника в конфликте с обучающимся обязывает его взять **на себя инициативу в его разрешении и на первое место суметь поставить интересы обучающегося** как формирующейся и зависящей от него личности;
* всякая ошибка педагога при разрешении конфликта порождает новые, **в которые включаются другие обучающиеся**;
* конфликт в образовательной деятельности **легче предупредить**, чем разрешить.

1. **Работа в группах «Копилка рекомендаций»**

*1 группа: портрет учителя, который умеет решать конфликты*

*2 группа: создание алгоритма разрешения конфликта учителем*

*3 группа: послание учителю*

Основные рекомендации педагогическим работникам по управлению конфликтами с обучающимися могут сводиться к следующим психологическим правилам:

* контролируя свои эмоции, быть объективным, дать возможность обучающимся обосновать свои претензии, “выпустить пар”;
* не приписывать обучающемуся свое понимание его позиции, перейти на “я - высказывания (не “ты меня обманываешь”, а “я чувствую себя обманутым”);
* не оскорблять обучающегося (есть слова, которые, прозвучав из уст педагогического работника, наносят такой ущерб отношениям с обучающимися, что все последующие “компенсирующие” действия не могут их исправить);
* стараться не удалять учащихся из учебного помещения за какие-либо проступки;
* по возможности не обращаться к административным мерам разрешения конфликтных ситуаций и не привлекать в качестве своих помощников представителей административных структур;
* не отвечать на агрессию агрессией (это принизит достоинство педагогического работника в первую очередь), не затрагивать личности воспитанника, если дело касается только его конкретного действия или поступка. Давать не абстрактную, а конкретную оценку только его определенным действиям;
* дать себе и обучающемуся право на ошибку, не забывая о том, что “не ошибается только тот, кто ничего не делает”;
* независимо от результатов разрешения противоречия постараться не разрушить отношения с обучающимся;
* не бояться конфликтов, брать на себя инициативу их конструктивного разрешения.
* “Опереться можно только на того, кто сопротивляется” Стендаль.

1. **Рефлексия «Паутинка итогов»**

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев В.Н. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. – Казань, 1992.
2. ришина Н. В. Давайте договоримся. Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. — СПб.: Изд-во «Сова», 1993.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта. — СПб., 2000.
4. Данакин Н. С., Дятченко Л. Я., Сперанский В. И. Конфликты и технология их предупреждения. — Белгород: Белгородский Центр социальных технологий, 1995. 316 с.
5. Доценко Е. Л. Психология манипуляции. — СПб.: Речь, 2003, 2004. — 304 с.
6. Дружинин В. В., Конторов Д. С., Конторов М. Д. Введение в теорию конфликта. — М.: Радио и связь, 1989.
7. Рахматуллина Л.В. Управление педагогическими конфликтами. - Набережные Челны, 2010.