Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

МАДОУ «Детский сад №36» общеразвивающего вида г. Сыктывкар

**Программа**

**«Профилактика конфликтных ситуаций**

**воспитатель-воспитатель, воспитатель-родитель»**

**Срок реализации программы 2022 год**

Составитель

Педагог-психолог

Гринева А. В.

Оглавление

[Пояснительная записка 3](#_Toc129520734)

[«Конфликт воспитатель-родитель. Причины возникновения и пути решения» 7](#_Toc129520735)

[«Способы построения эффективного взаимодействия с родителями» 12](#_Toc129520736)

[«Работа с групповыми конфликтами и профилактика конфликтного поведения» 15](#_Toc129520737)

[«Этика педагогического общения» 21](#_Toc129520738)

## **Пояснительная записка**

**Актуальность**

Мир постоянно информационно усложняется. Чтобы сохранять уровень компетентности, необходимо все время чему-либо учиться, заниматься самообразованием на протяжении всей жизни. Непрерывное образование становится потребностью. Современная семья все чаще нуждается в разнообразных знаниях: медицинских, педагогических, психологических, юридических. Деятельность педагогического коллектива детского сада не может оставаться в стороне от изменяющейся ситуации в социуме. Работа с семьей должна учитывать современные подходы к этой проблеме. Главная тенденция обучать родителей самостоятельному решению жизненных задач. Это подразумевает изменения в системе "воспитатель - родитель", требует усилий от педагогического коллектива ДОУ.

Все мы знаем, что полноценное воспитание дошкольника происходит в условиях одновременного влияния семьи и дошкольного учреждения. Поэтому, наша основная задача сделать так, чтобы родители стали нашими активными помощниками и единомышленниками.

Мы часто сетуем на то, что родителям безразличны наши усилия, что они не хотят идти на контакт, что не интересуются жизнью своих детей. А задумывались ли мы когда-нибудь о том, что, возможно, это мы не можем расположить людей к общению, заинтересовать, сделать так, чтобы в детских садах было тепло и уютно не только детям, но и их родителям.

Воспитатель - это работник дошкольного учреждения, который не только непосредственно отвечает за жизнь и здоровье вверенных ему детей, но и осуществляет воспитательно-образовательную работу в соответствии с программой детского сада.

Родитель - это "заказчик", который приводит своего ребенка в детский сад и хочет, чтобы в нем для его любимого (а, зачастую, и единственного ребенка) были созданы самые благоприятные условия. У родителя ребенок один (два, три). У воспитателя — в среднем от 15 до 30. И это тоже нужно учитывать, потому что количество персонального внимания на каждого ребенка обратно пропорционально количеству детей. И он также заинтересован в том, чтобы обеспечить детям благоприятные условия, не забывая про свои образовательно-воспитательные обязанности.

Конфликты являются частью повседневной жизни. Многие люди практически каждый день оказываются втянутыми в тот или иной конфликт. Дошкольная жизнь буквально насыщена педагогическими конфликтами.

Коммуникативные способности являются частью профессиональной культуры педагога. Высокий уровень их развития, умение правильно реагировать в сложных ситуациях на уроке и вне определяет профессионализм педагога, а также умение сохранить собственное здоровье. Навыки конструктивного поведения педагога в конфликтных ситуациях являются “техникой личной психологической безопасности” в профессиональной деятельности. Поэтому каждому воcпитателю необходимо знать о психологической природе конфликта, его структуре, эффективных способах разрешения. Американский исследователь М. Дойч подчеркивал, что конфликты ведут к развитию общества, стимулируют поиск решения проблем. Кроме того, конфликт малой интенсивности, разрешенный мирными средствами, может предотвратить более серьезный конфликт. Вопрос заключается в том, как разрешить конфликт. Имеется 3 типа подходов к урегулированию конфликта:

1) одна из сторон (все стороны) стремятся одержать победу. В данном случае стороны исходят из отсутствия общих интересов. Каждый участник стремится силой заставить другого подчиниться. Ориентация на победу влечет за собой насилие, в итоге оставляя проблему нерешенной.

2) участники конфликта игнорируют его наличие и бездействуют (односторонние действия). Происходит в данном случае игнорирование наличия конфликта, что ведет к его накоплению, а затем к стихийным внезапным формам его разрешения, часто сопровождающегося агрессией.

3) с помощью третьей стороны или без нее участники обсуждают проблему, которая вызвала конфликт, чтобы найти взаимоприемлемое решение (совместные действия).

Таким образом, **цель** урегулирования конфликта заключается в том, чтобы направить участников на поиск взаимоприемлемого решения.

В качестве **методов профилактики** конфликтов выделяют следующие:

* ранняя диагностика конфликта и выявление его причин, с тем чтобы не допустить его разрастания;
* выплескивание, “разрядка” негативных эмоций через виды деятельности, не причиняющие вреда оппоненту;
* изменение характера восприятия участников конфликта;
* метод последовательных взаимных уступок;
* переговоры участников конфликта;
* обращение к посреднику, арбитру.

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 учитель и ученик.

**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 состоит из 4 занятий. Первое занятие – “ На старте” – вводное, 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.

Последнее занятие – “ Финал” – посвящается обсуждению результатов тренинга, итогов работы группы и рефлексии своего участия. Упражнения, подобранные ведущим, должны быть направлены на завершение групповой работы.

На каждом занятии желательно применять упражнения на релаксацию, обучать педагогов навыкам саморегуляции. Программа занятий может быть скорректирована в зависимости от специфики группы и ее запросов.

**Условия для реализации программы**

Временные характеристики: программа рассчитана на 4 занятий по 2–2,5 часа (10 часов). Это встречи 1 раз в квартал. 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:

* Ритуал приветствия.
* Разминка.
* Основное содержание занятия.
* Рефлексия прошедшего занятия.
* 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Дата проведения | Тема занятия | Участники |
| Занятие №1  Февраль 2022 | Конфликт воспитатель-родитель. Причины возникновения и пути решения. | Педагоги ДОУ |
| Занятие №2  Май 2022 | Способы построения эффективного взаимодействия с родителями | Педагоги ДОУ |
| Занятие №3  Сентябрь 2022 | Работа с групповыми конфликтами и профилактика конфликтного поведения | Сотрудники ДОУ |
| Занятие №4  Декабрь 2022 | Этика педагогического общения | Сотрудники ДОУ |

**Занятие №1**

## **«Конфликт воспитатель-родитель. Причины возникновения и пути решения»**

**Цель:** Формирование и развитие навыков конструктивного поведения в конфликтных ситуациях

**Задачи:**

1. Развить представление о сущности конфликтов, понимание естественности их возникновения в повседневной жизни;

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

3. Отработать стратегии решения повседневных конфликтов

**Материалы:** фломастеры на каждого участника, листы бумаги А4, по числу участников, мяч, музыкальный центр, запись веселой музыки для игры со шляпой.

**Продолжительность тренинга: 2 часа 30 минут**

**Ход тренинга**

**Разминка**

Сядьте в парах с сидящим рядом. Возьмите за края чистый лист бумаги и попытайтесь за 1 минуту убедить друг друга, что данный лист нужнее каждому из вас (нужен именно вам).

Это был пример простого конфликта. Итак, что же такое конфликт (мнение группы).

**Конфликт** – это столкновение интересов, противостояние, стремление приобрести ценности за счёт ущемления интересов других.

Конфликт является неотъемлемой частью нашей жизни. При своей негативной окраске (большие эмоциональные затраты, ухудшение здоровья, снижение работоспособности), конфликты выполняют и позитивную функцию (способствует получению новой информации, разрядке напряжённости, стимулирует позитивные изменения, помогает прояснить отношения).

**Упражнение «Яблоко и червячок»**

Сядьте поудобнее, закройте глаза и представьте на минуту, будто вы – яблоко. Спелое, ароматное, наливное яблоко, которое живописно висит на веточке. Все любуются вами, восхищаются. Вдруг откуда не возьмись, подползает к вам червяк и говорит: «сейчас я тебя буду есть! Что бы вы ответили червяку? Откройте глаза и запишите свой ответ.

Сегодня будем говорить с вами о конфликтах в системе «воспитатель - родитель». Слово *«конфликт»*в переводе с латинского означает «*столкновение*».

Конфликт является нормой общественной жизни. Вместе с тем, психологи подчёркивают необходимость создания механизмов психологического регулирования и разрешения конфликтных ситуаций. Поскольку профессиональное общение в системе «педагог - родитель» таит в себе целый ряд таких ситуаций, умение грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации для воспитателя крайне важно.

**Причины конфликтов между педагогом и родителями различны:** родитель не удовлетворён положением ребёнка в коллективе, отношением к нему воспитателя, организацией воспитательно-образовательного процесса в целом и т.д.

**Что чаще всего может стать поводом для непонимания и недовольства?**

**Со стороны родителей это:**

• с ребенком мало занимаются в саду;

• не создают должных условий для укрепления его здоровья;

• не могут найти подход к ребенку;

• используют непедагогические методы в отношении ребенка (моральные и физические наказания);

• плохо следят за ребенком (не вытерли сопельки, не сменили трусики, не переодели грязную футболку);

• ребенка заставляют есть или, наоборот, не следят, чтобы он все съедал;

• ограничивают свободу ребенка;

• часто наказывают и жалуются на ребенка, если его поведение не устраивает воспитателей;

• не принимают меры в отношении гиперактивных и агрессивных детей, особенно если их ребенка укусили (что нередко случается в яслях), ударили, поцарапали.

**У воспитателей тоже есть «свой список» претензий к родителям:**

• неуважительно относятся к персоналу детского сада, могут отчитать на повышенных тонах при ребенке;

• забывают оплатить квитанции, вовремя внести плату за дополнительные занятия;

• забывают положить детям в шкафчик сменную одежду;

• приводят детей в садик совершенно неподготовленными (без элементарных навыков самообслуживания, не привыкших к режиму дня садика);

• поздно забирают детей;

• плохо воспитывают детей (чрезмерно балуют или, наоборот, не уделяют должного внимания ребенку; обычно к таким детям очень сложно найти подход);

• предъявляют необоснованные претензии к персоналу, придираются к мелочам.

**Специалисты, как правило, выделяют четыре стадии прохождения конфликта:**

· Возникновение конфликта (появление противоречий)

· Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной стороной

· Конфликтное поведение

· Исход конфликта

**Упражнение «Нужны ли конфликты с родителями?» Устно**

Группа делится на две команды: одна подбирает аргументы в пользу того, что конфликты с родителями недопустимы, другая отстаивает позицию, что конфликты в общении с родителями необходимы. В течение 5 минут каждая подгруппа записывает свои аргументы, затем зачитывает их вслух.

***Положительные и отрицательные стороны конфликтов***

***Положительные***

***Отрицательные***

· Получение социального опыта

· Нормализация морального состояния

· Получение новой информации

· Разрядка напряжённости

· Помогает прояснить отношения

· Стимулирует позитивные изменения

· Настроение враждебности

· Ухудшение социального самочувствия

· Формализация общения

· Умышленное и целенаправленное деструктивное поведение

· Эмоциональные затраты

· Ухудшение здоровья

· Снижение работоспособности

***Вывод:***Таким образом, мы выяснили, что конфликты могут носить не только отрицательные черты, но и быть полезными. Самое главное, уметь правильно разрешать их.

Поскольку профессиональное общение в системе «педагог – родитель» таит в себе целый ряд таких ситуаций, умение грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации для воспитателя крайне важно.

Психологи предлагают 5 способов выхода из конфликтных ситуаций (раздать таблицы)

**Конкуренция (соревнование)**предлагает 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 эффективным способом выхода из конфликтной ситуации являются компромисс и сотрудничество. Однако любая из стратегий может оказаться эффективной. Поскольку у каждой есть свои как положительные, так и отрицательные стороны.

А теперь вспомним ваши ответы из упражнения «Яблоко и червячок» и соотнесите к способам выхода из конфликтных ситуаций.

(*Н-р: «Сейчас как упаду на тебя и раздавлю» - соревнование, «Вон посмотри, какая там красивая груша» - избегание, «Ну, хорошо, откуси половинку, остальное оставь моим любимым хозяевам» - компромисс, «Такая, видно, у меня доля тяжкая» - приспособление, «Посмотри, на земле уже есть упавшие яблоки, ты их ешь, они тоже вкусные» - сотрудничество*).

Необходимо выработать у воспитателей умение позитивно разрешать конфликты и профессионально анализировать конфликтные ситуации в процессе взаимодействия «воспитатель-родитель»; способствовать осознанию воспитателем причин и последствий конфликта.

Конфликтные ситуации в процессе взаимодействия воспитателя с родителями воспитанника могут возникнуть по разным причинам. Перед воспитателем ДОУ стоит задача найти правильный выход из сложившейся ситуации.

Для формирования правильного умения вести себя с родителями и общаться без клнфликтов предлагаю ряд упражнений.

**Упражнение «Ваши предложения»**

Задание. Сформулировать и записать несколько рекомендаций по проведению мероприятий, которые могут помочь сплотить воспитателей и родителей.

Инструкция. Для выполнения задания необходимо разделиться на подгруппы: каждая представляет свой перечень мероприятий и объясняет целесообразность их реализации.

**Упражнение «Предъявление конфликтной ситуации».**

Цель: *игровое моделирование способов поведения педагога в ситуациях разрешения противоречий между воспитателем и родителями. Необходимо показать развязку данной ситуации, выбрав внутри группы роль воспитателя и роль родителя.*

**Упражнение «Список претензий к родителям».**

Цель: *осознание воспитателем невозможности построения общения на взаимных претензиях.*

Инструкция: наша работа предполагает постоянное ежедневное общение с родителями детей. В жизни бывает всякое, мы не всегда довольны друг другом, иногда наши самые близкие люди вызывают у нас отрицательные эмоции, наши родители не устраивают нас. Давайте проанализируем наше недовольство родителями группы и назовем это списком претензий, претензии вносим напротив каждой фамилии, необходимо быть предельно откровенным, ведь претензии могут быть даже самыми незначительными, но обязательными конкретными.

Вывод: чтобы принять людей, нужно понять, чем они вас не устраивают.

**Упражнение «Желаю Вам...».**

Цель: Развивать умение доброжелательно общаться с родителями.

Инструкция: сделать комплимент сидящему рядом педагогу, выступающему в роли одного из родителей вашей группы. Лучший комплимент — похвала успехов их ребенка.

**Психологическая зарядка.**

Для поддержания стабильного психологического состояния у вас и родителей, а также для профилактики различных профессиональных психофизических расстройств важно уметь забывать. Как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Упражнение на стирание антистрессовой ситуации. Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши ластик. Медленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. Стирайте до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

Психологические рекомендации,**при правильном** **поведении человека в противоречащей, предконфликтный и конфликтной ситуации, таковы**:

Решать спорный вопрос в настоящем времени, не упоминая прошлые обиды, конфликты.

Адекватно воспринимать, сознавать суть конфликта с точки зрения психологических механизмов - интересов, нужд, целей и задач сторон. Чаще задавать вопрос: " Правильно ли я Вас понял (поняла)?", это поможет избежать умственных барьеров.

Быть открытым в общении, доброжелательным и стремиться к созданию климата взаимного доверия.

Попробовать понять позицию оппонента "изнутри", поставив себя на его место.

Не говорить обидных, унижающих достоинство личности слов, не употреблять неутешительных эпитетов. Резкость вызывает резкость.

Уметь аргументированно высказать свои намерения в случае неудовлетворения требований.

*В минуты торжества над другим давайте ему возможность » спасти себя", то есть выйти из ситуации с достоинством.*

*Искореняя недостатки других людей, сделайте так, чтобы эти недостатки выглядели легко поправимыми.*

***Краткий курс доброжелательных отношений***

Шесть важных слов: «Я признаю, что допустил эту ошибку».  
Пять важных слов: «Ты сделал это просто чудесно».  
Четыре важных слова: «А как ты считаешь?»  
Три важных слова: «Вы посоветуйте, пожалуйста».  
Два важных слова: «Искренне благодарю».  
Важнейшее слово: «Мы».

И напоследок еще немного. Иногда отзывы о детских садах напоминают передачу про интриги, скандалы и расследования. Мамы и папы шпионят за воспитателями, подслушивают, что происходит в группе, ищут любую мелочь, чтобы придраться к педагогу, ведь их самый лучший ребенок достоин только самого лучшего воспитателя. За царапину они, по крайней мере, на словах, грозятся "порвать" или "встретить в темном переулке" эту "воспиталку", "чужую тетку", которая никогда не полюбит ребенка. Но ведь воспитатель в садике и не должен любить детей как родных. Для этого у ребенка есть родители. Воспитатели выполняют свою работу, работу очень сложную и, на мой взгляд, достойную большого уважения. И если родитель настроен на негатив, скорее всего по закону притяжения он его и получит. Детский сад — это не рай и не ад для ребенка, это такой же этап в его жизни, как школа, институт, и от умения выстраивать правильно отношения с людьми, работающими с нашими детьми, зависит во многом то, как будет складываться их жизнь в детском саду.

**Раздаточный материал.**

**СПОСОБЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стиль | Сущность стратегии | Условия эффективного применения | Недостатки |
| Соревнование | Стремление добиться своего в ущерб другому | Исход очень важен. Обладание определенной властью. Необходимость срочного решения | При поражении неудовлетворенность.  При победе – чувство вины. Непопулярность. Испорченные отношения |
| Уклонение | Уход от ответственности за решения | Исход не очень важен. Отсутствие власти. Сохранение покоя. Желание выиграть время | Переход конфликта в скрытую форму |
| Приспособление | Сглаживание разногласий за счет собственных интересов | Предмет разногласия более важен для другого. Желание сохранить мир. Правда на другой стороне. Отсутствие власти | Вы уступили, решение откладывается |
| Компромисс | Поиск решений за счет взаимных уступок | Одинаковая власть. Взаимоисключающие интересы. Нет резерва времени. Другие стили не эффективны | Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены |
| Сотрудничество | Поиск решения, удовлетворяющего всех участников | Есть время. Решение важно обеим сторонам. Четкое понимание точки зрения другого. Желание сохранить отношения | Временные и энергетические затраты. Не гарантированность успеха |

**Занятие №2**

## **«Способы построения эффективного взаимодействия с родителями»**

**Цель:** способствовать восполнению знаний педагогов и само -рефлексии во взаимоотношениях с родителями.

**Задачи:**

1. Актуализировать понимание проблемы во взаимодействии с родителями.

2. Обучить приемам эффективного вербального и невербального общения.

3. Способствовать самопознанию и самосовершенствованию.

**Материал:** матрешка 5 составная, фломастеры на каждого участника, листы бумаги А4, по числу участников, 1 шляпа, бельевая веревка 2,5 метра, мяч, музыкальный центр, запись веселой музыки для игры со шляпой.

**Продолжительность тренинга:**2 часа 30 минут

**Ход тренинга**

**Вступление и упражнение «Матрешка**»

Сконцентрировать внимание педагогов на понятии ценности каждой личности и подчеркнуть уникальность и неповторимость каждого человека.

Цель: осознание своих личностных качеств, принятие себя, активизация своих внутренних ресурсов для изменений и совершенствования.

Участникам предлагается 5 составная матрешка, которую разбирает ведущий и с помощью участников составляет портрет человека с внешними и внутренними качествами.

В первом случае (внешняя, видимая часть матрешки) обсуждается вопрос:

1) Как вас воспринимают окружающие?

Во втором (вытаскивается вторая матрешка) участники отвечают на вопрос:

2) Как вас воспринимают на работе коллеги?

В третьем (вытаскивается матрешка) участники отвечают:

3) Как вас воспринимают дома?

В четвертом (вытаскивается четвертая матрешка)

4) Какое свое качество вам хотелось бы скрыть от других?

В пятом случае (вытаскивается последняя маленькая матрешка)

5) Какая я вы на самом деле?

Обсуждение:

- Какие черты (качества) труднее было найти (положительные или отрицательные? Почему?

- Какие чувства возникли? Ответы участников.

**Практическая часть**

**Упражнение «Геометрические фигуры»**

Цель: обучение навыкам сплоченной командной работы, формирование понимания о возможных коммуникативных сложностях, необходимости овладения техниками невербального общения. Педагоги встают в круг, берут в руки веревку. Закрывают глаза. По команде ведущего они должны встать в ту геометрическую фигуру, которую назовет ведущий (квадрат, круг, треугольник)

Обсуждение. Что мешало и что помогало выполнить это упражнение?

**Упражнение «Испорченный телефон»**

Цель: показать искажение информации в процессе коммуникации и органично перейти к разговору об эффективном общении. Показать эффект избирательности; в первую очередь как искажаются и теряются блоки информации, без эмоционального окрашивания информации.

Все участники кроме одного выходят за дверь. Оставшемуся ведущий передает в устной форме сообщение. Содержащее несколько предложений, знакомой и интересной для участников.

Пример сообщения

***Для нашего детского сада купили новые компьютеры. Через месяц в помещение где сейчас находится пед. кабинет, поставят компьютеры, а пед. кабинет перенесут в пустующий кабинет на втором этаже. По вечерам в нерабочее время можно будет работать на них тем, кто отработает 30 минут после работы на благоустройство территории детского сад***а.

Получивший сообщение участник зовет следующего и передает сообщение ему, тот – следующему и т. д. очень полезно записать это упражнение на видеокамеру, при обсуждении иметь возможность воспроизвести и проанализировать ход искажения информации. (при получении сообщения можно задавать уточняющие вопросы, после упражнения сравнить результат.

Обсуждение.

Что вызвало искажение сообщения при его передаче от участника к участнику?

Была ли информация передана точно?

Почему информация искажалась?

Чувствовали ли вы ответственность за достоверность информации?

К чему может привести такая ситуация в реальной жизни?

По окончанию упражнения ведущий рассказывает педагогам о том, как в психологии понимается сущность общения, для чего оно нужно и от чего зависит его эффективность (длительность беседы 10-15 минут). Вот план подобной информационного блока.

**Информационный блок «Психология общения».**

1. Общении: единство процессов обмена информации, взаимодействия и восприятия друг друга.

2. Функции общения.

• обмен информацией, необходим для совместных действий людей;

• объединение людей;

• передача эмоций, переживаний;

• инструмент передачи опыта от поколения к поколению.

3. Непосредственное и опосредованное общение.

4. Факторы, определяющие успешность общения: искренность, умение внимательно слушать, восприятие через «эмпатию», учет ситуации, разборчивая и грамотная речь.

5. Обратные связи в общении.

**Дискуссия «Я и родители моей группы»**

Вопросы к участникам:

• Какие трудности вы испытываете на сегодняшний день в общении с родителями?

• Предъявляют ли родители какие-то претензии, а Вам?

• Какие ситуации наиболее сложные были в вашей работе?

Ответы участников обсуждаются и выявляются причины.

**Информационный блок «Правила построения эффективного общения»**

Общаясь с родителями, нужно не забывать, что в общении существуют свои закономерности. Основа отношений к нам человека закладывается в первые 15 секунд. Для того, чтобы благополучно пройти по минному полю этих первых секунд, необходимо применить правило трех плюсов (чтобы расположить к себе собеседника нужно дать ему как минимум при психологических плюса.

Самые универсальные способы – это:

- улыбка,

- имя собеседника

- комплимент.

Для эффективного общения вы сами должны демонстрировать готовность к общению. Необходима доброжелательная улыбка, искренний интерес.

Не забывать, что имя человека – это самый важный и сладостный звук для него. При приветствии не забывать использовать имя отчество собеседника.

В общении можно применять косвенный комплимент. Похвалить можно не самого человека, а то, что ему дороже. Например: охотнику – ружье, а родителю – ребенок.

Помните, что усталые, загруженные после работы родители особенно уязвимы в отношении хорошего и плохого поведения ребенка. Поэтому лучше сконцентрировать внимание на хорошем, расскажите об успехах только в конце тактично можно поведать о проблемах, которые сегодня или недавно произошли.

**Игра «Тренировка интонации»**

Цель: осознать значение интонации, проанализировать варианты воздействия в общении, выбрать наиболее приемлемые для общения с родителями.

Ведущий назначает одного участника который должен произнести стихотворение (про Бычка А. Барто) с оттенком иронии, затем другого участника упрека и так далее, с оттенком безразличия, агрессии, вопросительно, требовательно, доброжелательно. После окончания упражнения участники делают вывод, удалось ли на их взгляд достичь цели при общении, и какая из продемонстрированных интонаций наиболее приемлемая в общении с родителями передать.

Упражнение «Я — хороший»

Все вместе произносят слова:

Я – хороший (тихо)

Ты – хороший (спокойным голосом)

Мы – хорошие (громко)

**Упражнение «Хип-хоп»**

Педагоги стоят в кругу. Психолог произносит ХИП или ХОП. При слове ХИП нужно назвать имя соседа слева, при слове ХОП – справа.

**Игра «Волшебная шляпа»**

Цель: упражнять воспитателей в умении высказывать комплименты родителям.

Когда зазвучит музыка, передаем шляпу по кругу, когда музыка остановится, тот у кого она окажется в руках, должен одеть её на голову и сказать комплимент, касающийся непосредственно родителей, а также можно сказать, что-то положительное о ребенке. По окончанию игры все участники обмениваются впечатлениями: легко ли было говорить комплименты, приятно ли слушать их.

Ведущий подводит итог занятия. Высказываются желающие.

**Рефлексия «Что понравилось, что запомнилось, что будете применять?»**

Передается мяч по кругу участник у кого мяч отвечает в свободной форме мнение о тренинге.

**Занятие №3**

## **«Работа с групповыми конфликтами и профилактика конфликтного поведения»**

**Цель:** Профилактика и разрешение педагогических конфликтов в дошкольном учреждении

**Задачи:**

1. Повышение мотивации педагогов к бесконфликтному общению.

2. Поиск новых способов поведения в контактах с коллегами.

3. Развитие навыков восприятия и понимания себя и своих коллег в процессе общения с ними.

4. Развитие вербальных и невербальных средств коммуникации.

**Материал:** мяч, фломастеры на каждого участника, листы бумаги А4 по числу участников, воздушные шарики на каждого участника, мяч, музыкальный центр, запись веселой музыки для игры со шляпой.

**Продолжительность тренинга:**2 часа 30 минут

**Ход тренинга**

**Упражнение «Пожелание на сегодня»**

Цель: приветствие, создание благоприятной атмосферы, снятие эмоционального напряжения, позитивный настрой на плодотворное общение.

Психолог: предлагает начать работу с того, что все высказывают друг другу пожелания на сегодняшний день. Они должны быть короткими, желательно в одно слово. Один из участников бросает мяч тому, кому адресует пожелание, и одновременно произносит его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь, бросает его следующему участнику, высказывая ему пожелание на сегодня. Надо внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараться никого не пропустить.

В заключении участникам необходимо обменяться впечатлениями (и обозначить настроение, ожидания на день).

**«В споре рождается истина» - кто сказал? Сократ.** Скажите, а спор, по-вашему, это конфликт? Спор – весьма конструктивное общение, если оно не выходит за рамки собственно спора.

Развитие конструктивного спора должно иметь три четкие и последовательные фазы.

1 фаза - вводная. «Пострадавший» должен сказать, что хочет спросить. Например: «Я хочу выяснить то-то и то-то, почему вы поступили так-то и не сделали того-то?»

2 фаза - средняя (собственно спор). Говорите о сути дела, а не вокруг да около. Обязательно отреагируйте на высказанное недоразумение, критику. Изложите свое мнение конкретно и четко.

3 фаза - заключительная, когда принимается решение по вопросу, вызвавшему противоречие. Признайте свою ошибку или докажите обратное. Найдите у другого что-нибудь приятное, положительно его характеризующее.

**Упражнение «Диспут».**

Цель: обучение навыкам конструктивно доказывать свою позицию.

Ход: проводится в форме диспута. Участники делятся на две приблизительно равные по численности команды. С помощью жребия решается, какая из команд будет занимать одну из альтернативных позиций по какому-либо вопросу. Например: сторонники и противники «загара», «раздельного питания» и т.д. В нашем коллективе выбрана ситуация «Прохождение адаптационного периода в детском саду совместно с родителями».

Аргументы в пользу той или иной точки зрения члены команд высказывают по очереди. Обязательным требованием для играющих является поддержка высказываний соперников и уяснение сущности аргументации. В процессе слушания тот из членов команды, чья очередь высказываться следующим, должен реагировать угу-поддакиванием и эхо, задавать уточняющие вопросы, если содержание аргументации не до конца ясно или же сделать парафраз, если создалось впечатление полной ясности. Аргументы в пользу позиции своей команды разрешается высказывать лишь после того, как выступающий тем или иным способом просигнализирует, что его поняли правильно (кивок головой, «да, именно это я и имел в виду»).

Ведущий следит за очередностью выступлений, за тем, чтобы слушающий осуществлял поддержку высказывания, не пропуская тактов, парафраз, используя при этом реакции соответствующего такта. Можно давать разъяснения типа, «Да, Вы меня поняли правильно», легче всего, просто повторив слова собеседника, а убедиться в правильности понимания можно парафразируя его высказывания. Предостеречь участников от попыток продолжать и развивать мысли собеседника, приписывая ему не его слова.

В заключение упражнения ведущий комментирует его ход, обращая внимание на случаи, когда с помощью парафраза удалось добиться уточнения позиций участников «диспута». Обсуждение.

**Упражнение «Техника вежливого отказа»**

Цель: отработка навыков конструктивного отказа.

Инструкция: Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или еще с каким-то подобным навязчивым намерением. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Выгнать – не удобно... А время идет... Рекламный агент специально обучен, действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Нужно как-то решить эту проблему.

У вас три цели:

1. Не потерять время.

2. Не выйти из себя.

3. Не поддаться на уговоры.

Предлагаем вам поиграть в эту игру в парах. Объединитесь, пожалуйста, в пары.

Один из вас – рекламный агент, другой – сопротивляющийся клиент. Стратегия агента: всеми способами пытаться «зацепить клиента», не давать ему возможность повторять один и тот же «заезженный отказ», пытаться тем или иным способом переиграть его. Стратегия клиента: отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку: «Вы очень любезны», «Вы так внимательны и добры», и «нет» делу: «Спасибо, но я в этом не заинтересован». При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою «игру» - применяется «принцип заезженной пластинки»: что бы ни говорил человек, ему с неизменной вежливостью повторяется одна и та же фраза, например: «Спасибо, но меня это не интересует». Если коротко, то схема поведения клиента может быть сведена к трем пунктам:

1. Что вам надо?

2. Спасибо, вы очень любезны.

3. «Заезженная пластинка».

Итак, попробуйте провести первый раунд этой игры. Во втором раунде поменяйтесь местами: пусть клиент станет агентом и наоборот.

После этого упражнения можно предложить участникам вспомнить какую-либо личную ситуацию, где они не смогли сказать «нет» и это повлекло ряд трудностей для них самих и до сих пор не ушло из их сознания. После чего участники, которые хотят проработать свою ситуацию, делятся ею в тех подробностях, в каких могут. Участник выбирает из остальных того, кто «сыграет» его самого и его «требователя» (партнера по общению в той ситуации). История инсценируется, тот, чья история разыгрывается, наблюдает и вносит свои коррективы. После того как в разыгранной истории удастся сказать «нет» (к этому необходимо прийти обязательно), участник снова прорабатывает свою ситуацию уже в своей роли (оппонента можно выбрать другого).

Обсуждение.

**Упражнение «Что провоцирует конфликт?»**

Любой межличностный конфликт можно считать стрессом, и только от его участников зависит, будет он конструктивным или деструктивным. Запишите на одном листочке качества характера, провоцирующие конфликты, а на другом - качества характера, препятствующие возникновению конфликтов. Подумайте, и скажите - какие качества есть у вас.

|  |  |
| --- | --- |
| **ЧТО ПРОВОЦИРУЮТ КОНФЛИКТ** | **ЧТО ПРЕПЯТСТВУЮТ КОНФЛИКТУ** |
| Раздражительность  Обидчивость  Вспыльчивость  Подозрительность  Хвастовство  Самомнение  Нетерпение  Дерзость | Доброжелательность  Умение прощать  Самоконтроль  Доверчивость  Скромность  Самокритичность  Терпение  Воспитанность |

А с чем связана реакция на стресс, тревожность? (с темпераментом человека, его личностными качествами, самооценкой, уровнем притязаний, самочувствием).

Человечество давно бы исчезло с лица земли, если бы люди не научились договариваться, учитывать не только свои, но и чужие интересы. Конфликты — это столкновение интересов.

Рассмотрим типы поведения в общении с другими людьми, конфликтных ситуациях

**Приспособление**, т.е. принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого. Эта стратегия уместна, когда ради сохранения отношений человек готов жертвовать своей выгодой. В этом случае сторона, идущая на уступки, проигрывает другой стороне. Сохранение истинных партнерских отношений в этом случае проблематично. Эта стратегия характеризует мирного, уступчивого человека.

**Избегание**, или уход – уклонение от принятия решений. Эта стратегия используется, когда цена вопроса не велика или нужна пауза для принятия решения. Хотя при этом сохраняются отношения, ни одна из сторон не получает преимущества, конфликт не разрешен, а только притушен. Чаще всего стратегию «избегания» используют люди, неуверенные в себе.

**Сотрудничество**, или кооперация – поиск решения, устраивающего обе стороны. Эта стратегия является самой эффективной, потому что в этом случае выигрывают обе стороны. Этой стратегии обычно придерживаются сильные, зрелые, уверенные в себе люди. Стратегия укрепляет отношения и дает взаимные выгоды.

**Конкуренция**, или соперничество – стремление добиться своего за счет другого. Эта стратегия оправдана в критических ситуациях, когда решаются жизненные вопросы, а также в том случае, если вас используют в своих интересах. Выигрывает тот, кто сильней. Цена победы – разрыв отношений, страдания проигравшего. Чаще всего эту стратегию используют люди, уверенные в себе, агрессивные, амбициозные.

**Ролевая игра «Контакты и конфликты»**

Рассмотрите ситуации и оцените поведение их участников. Попробуйте спрогнозировать последствия каждого инцидента.

*1. «Грамотные стали»*

|  |  |
| --- | --- |
| Покупатель: | «Почему вы продаете стограммовые упаковки майонеза по цене двухсотграммовых?» |
| Продавец: | «С чего вы взяли?» |
| Покупатель: | «Ну вот же, на ценнике написано - вес - 200 г, цена – 10 рублей. А упаковки стограммовые. Я вчера купила, думала, вы ошиблись. А сейчас вижу, что вы просто ценники перепутали». |
| Продавец: | «Ничего мы не перепутали. По сколько надо, по столько и продаем. А не нравится – идите в другой магазин, поищите подешевле». |

*2. «Только не надо нас пугать»*

|  |  |
| --- | --- |
| Учитель: | «Я пригласил Вас, чтобы выяснить, почему ваш сын пропускает уроки литературы». |
| Мама ученика: | «А что ему делать на ваших уроках? Толстого и Достоевского читать? Вы знаете, что он у меня профессионально занимается танцами, его ждет артистическая карьера. Пусть он лучше поспит лишний часок или погуляет». |
| Учитель: | «Но вы понимаете, что оценка по литературе в аттестате будет стоять не за его танцевальные успехи. Он получит то, что заслуживает». |
| Мама ученика: | «Ой, только не надо нас пугать. Думаете, на вас управа не найдется?» |

*3. «Вас никто здесь не держит»*

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель рабочих: | «Я пришел к Вам от имени трудового коллектива, чтобы выяснить, почему нам третий месяц не платят зарплату?» |
| Начальник: | «Мне очень жаль, но денег нет – предприятие, которому мы поставляем нашу продукцию, обанкротилось». |
| Представитель рабочих: | «Но администрация предприятия исправно получает зарплату, вы недавно поменяли мебель в офисе и приобрели новую иномарку». |
| Начальник: | «Эти средства взяты не из фонда заработной платы». |
| Представитель рабочих: | «Нам все равно, из каких фондов вы нам заплатите – верните наши деньги. Если бы не школьные завтраки, наши дети падали бы в голодные обмороки». |
| Начальник: | «Я же сказал вам, что денег пока нет. И неизвестно, будут ли вообще. Не хотите ждать – вас никто здесь не держит. Тогда точно ничего не получите». |

- Предложите свои стратегии поведения в данных ситуациях. Разыграйте эти сценки, используя более эффективные стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

- Вспомните случай, когда ваше поведение в конфликтной ситуации привело к неприятным для вас последствиям – разрыву отношений с близкими, вызову родителей в школу, проблеме с правоохранительными органами и т.д. Как бы вы поступили, если бы можно было повернуть время вспять? Чему вас научила эта ситуация?

**При избегании ни одна из сторон не достигает успеха. При соперничестве и приспособлении одна сторона оказывается в выигрыше, а другая проигрывает. И только при сотрудничестве в выигрыше оказываются обе стороны.**

**Тест «Конфликтная ли вы личность?»**

Чтобы узнать это, воспользуйтесь тестом, выбрав по одному ответу на каждый вопрос.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. В общественном транспорте начался спор на повышенных тонах. Ваша реакция? | а) не принимаю участия;  б) кратко высказываюсь в защиту стороны, которую считаю правой;  в) активно вмешиваюсь, чем «вызываю огонь на себя». |
| 2. Выступаете ли вы на собраниях с критикой руководства? | а) нет;  б) только если имею для этого всякие основания;  в) критикую по любому поводу не только начальство, но и тех, кто его защищает. |
| 3. Часто ли спорите с друзьями? | а) только если люди необидчивые;  б) лишь по принципиальным вопросам;  в) споры – моя стихия. |
| 4. Как вы реагируете, если кто-то залезет в обход очереди? | а) возмущаюсь в душе, но молчу: себе дороже;  б) делаю замечание;  в) прохожу вперед и начинаю наблюдать за порядком. |
| 5. Дома на обед подали несоленое блюдо. Ваша реакция? | а) не буду поднимать бучу из-за пустяков;  б) молча возьму солонку;  в) не удержусь от едких замечаний и, быть может, демонстративно откажусь от еды. |
| 6. Если на улице, в транспорте вам наступили на ногу… | а) с возмущением посмотрю на обидчика;  б) сухо сделаю замечание;  в) выскажусь, не стесняясь в выражениях. |
| 7. Если кто-то из близких купил вещь, которая вам не понравилась… | а) промолчу;  б) ограничусь коротким тактичным комментарием;  в) устрою скандал. |
| 8. Не повезло в лотерее. Как вы к этому отнесетесь? | а) постараюсь казаться равнодушным, но в душе дам себе слово никогда больше не участвовать в ней;  б) не скрою досаду, но отнесусь к происшедшему с юмором, пообещав взять реванш;  в) проигрыш надолго испортит настроение. |

Теперь подсчитайте набранные очки, исходя из того, что каждое

а) 4 очка; б) 2, в) 0 очков.

|  |  |
| --- | --- |
| **22 – 32 очка** | – вы тактичны и миролюбивы, ловко уходите от споров и конфликтов, избегаете критических ситуаций на работе и дома. Изречение «Платон мне друг, но истина дороже!» никогда не было вашим девизом. Может быть, поэтому вас иногда называют приспособленцем. Наберитесь смелости, если обстоятельства требуют высказываться принципиально, невзирая на лица. |
| **12 – 20 очков** | – вы кажетесь человеком конфликтным. Но на самом деле конфликтуете лишь, если нет иного выхода и другие средства исчерпаны. Вы твердо отстаиваете свое мнение, не думая о том, как это отразится на вашем служебном положении и приятельских отношениях. При этом не входите за рамки корректности, не унижаетесь до оскорблений. Все это вызывает к вам уважение. |
| **До 10 очков** | – споры и конфликты – это воздух, без которого вы не можете жить. Любите критиковать других, но если слышите замечания в свой адрес, можете «съесть живьем». Ваша критика – ради критики, а не для пользы дела. Очень трудно приходится тем, кто рядом с вами - на работ и дома. Ваша несдержанность и грубость отталкивают людей. Не поэтому ли у вас нет настоящих друзей? Словом, постарайтесь перебороть свой вздорный характер! |

**Составим правила поведения в конфликтной ситуации**

* Если возник спор, обсуждайте только его предмет, не переходя на личности.
* У каждого человека может быть свое личное мнение. Уважайте мнение партнера. Выслушайте его до конца, не перебивая, быть может, оно в чем-то совпадает с вашим.
* Улыбка и доброжелательность – лучшие помощники в решении самых спорных вопросов.
* Сохраняйте «свое» лицо. Гнев, злоба и крик явно его «испортят».
* Проявляйте чувство юмора – хорошая и уместная шутка может «разрядить» обстановку и помочь в решении даже самых напряженных вопросов.
* Наши чувства и эмоции - это выражение нашего отношения к людям, событиям, явлениям. Порой мы бываем гневными, раздражительными, агрессивными.
* Агрессивный стиль поведения разрушает отношения между людьми и провоцирует конфликты.

Необходимо учиться контролировать свои эмоции. Если это трудно, то направляйте их в мирное русло – спорт, творчество.

**Упражнение «Рассерженные шарики»** (автор Темми Хорн)

Предлагаю Вам научиться злиться, никого при этом не обижая. Надуйте воздушный шарик и держите его крепко в руках. Представьте себе, что шарик – это ваше тело, а воздух внутри вашего тела - это ваша злость. Как вы думаете, что случится с шариком, если его выпустить из рук? Давайте на счет 1-2-3 попробуем отпустить его. Итак, приготовились…1-2-3.

Вы видите, что наши шарики мечутся по комнате, они стали совершенно неуправляемые. Так бывает и с человеком – когда он злится, может совершать поступки, не контролируя себя.

Надуйте шарик снова и…… попробуйте выпустить из него воздух маленькими порциями.

- Что теперь происходит с шариком? (он понемногу сдувается)

- А что происходит с гневом внутри шарика? (он потихоньку выходит из него)

- Поэтому важно избавляться от гнева и злости постепенно, дозировано

Сделаем вывод: «Нашим гневом можно управлять»

-Учитесь властвовать собой.

**-Надо понимать:** Уверенное поведение позволяет человеку высказываться четко, поступать порядочно, действовать убедительно, разбираться в себе и других, отстаивать свои права.

**-Надо помнить:** Слаженное взаимодействие эмоции и интеллекта, обеспечивает успех человека во многих сферах жизни и деятельности.

**Упражнение «Мои сильные стороны»**

Оборудование: песочные часы на 2 мин.

Цель: формирование способностей к самопознанию, саморазвитию и самореализации, развитие мотивации к достижению позитивных жизненных целей.

Инструкция: Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах;

• Я люблю, ценю и принимаю в себе...;

• Мне дает чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях такие мои качества как…

Важно, чтобы говорящий не «брал в кавычки» свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках.

Это упражнение направлено и на умение мыслить о себе в «положительном ключе».

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений.

Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании.

Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: «А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?» По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

**«Дружеская ладошка».**

На листе бумаги каждый обрисовывает свою ладонь, подписывает лист. Участники передают листочки по кругу и пишут на них что-то хорошее.

**Занятие №4**

## **«Этика педагогического общения»**

**Цель:** Создание благоприятных условий для работы, осознание участниками некоторых своих личных особенностей, оптимизация отношений к себе и своей личности.

**Задачи:**

1. Сформирование мотивации для анализа собственных педагогических взглядов и установок, подчёркивания своих индивидуальных черт как личности и как профессионала, осознания их влияния на собственную профессиональную деятельность;

2. Совершенствование развития личностных качеств, стабилизируя внутреннюю душевную гармонию.

3. Повышение педагогической культуры, как компонента профессиональной компетентности воспитателя ДОО.

**Материал и оборудование**: мольберт, картинка с изображением педагога, солнечные лучики из бумаги для упражнения «личность педагога», цветные карандаши, памятка «Вежливые формы обращения».

**Продолжительность тренинга: 2 часа 30 минут**

**Ход тренинга**

**Приветствие упражнение «Само-презентация»**

Назовите свое имя отчество и продолжите такие фразы:

- Я выбрала профессию воспитателя, потому что ...

- Качества, которые я больше всего ценю в людях ...

**Упражнение «Ассоциации»**

Возьмите лист бумаги и нарисуйте, предмет с которым вы смогли бы себя ассоциировать, как педагог-профессионал.

Под портретом в двух колонках запишите по одному качеству личности, которое помогает и препятствует работе педагога.

**Упражнение «Личность педагога»**

Предлагаю вам разделиться на две группы. По подгруппам предлагается составить портрет идеального педагога. Результатом вашей работы должен стать список качеств, которые являются, по-вашему, неотъемлемой характеристикой педагога.

Вопросы для обсуждения:

С чем в списке предыдущей подгруппы вы согласны?

Что вы добавляете в этот список?

Итогом групповой дискуссии должен стать список качеств идеального педагога, удовлетворяющий всех участников.

Педагогическая культура - это характеристика личности педагога, а так же его поведения в условиях воспитательной и образовательной деятельности

Мы с вами знаем, что общение играет огромную роль в жизни любого человека. От процесса общения и его результатов во многом зависит психическое здоровье человека – его настроение, его чувства и эмоции могут быть окрашены в положительные или отрицательные тона в зависимости от того, насколько успешно проходит процесс общения его с другими людьми.

В профессиональные качества и компетенции воспитателя значимым компонентом входит педагогическая этика и культура общения.

Есть три важных момента во взаимодействии людей друг с другом при встрече. Это приветствие, имя, улыбка. Каждому из нас важно в своей профессиональной деятельности уметь обладать ими в общении с коллегами и с родителями, а так же в общении с детьми.

ВОПРОС: Какое самое приятное слово для восприятия человеком??

ЕГО ИМЯ

А сейчас предлагаю вам послушать притчу и обсудить ее

**Притча**

Один человек спросил у Сократа:— Знаешь, что мне сказал о тебе твой друг?

— Подожди, — остановил его Сократ, — просей сначала то, что собираешься сказать, через три сита.

— Три сита?

— Прежде чем что-нибудь говорить, нужно это трижды просеять. Сначала через сито правды. Ты уверен, что это правда?

— Нет, я просто слышал это.

— Значит, ты не знаешь, это правда или нет. Тогда просеем через второе сито — сито доброты. Ты хочешь сказать о моем друге что-то хорошее?

— Нет, напротив.

— Значит, — продолжал Сократ, — ты собираешься сказать о нем что-то плохое, но даже не уверен в том, что это правда. Попробуем третье сито — сито пользы. Так ли уж необходимо мне услышать то, что ты хочешь рассказать?

— Нет, в этом нет необходимости.

— Итак, — заключил Сократ, — в том, что ты хочешь сказать, нет ни правды, ни доброты, ни пользы. Зачем тогда говорить?

Какой вывод можно сделать по услышанной вами притчи?

**Упражнение «Вежливость»** Назовите вежливые формы обращения с просьбой (прошу вас, будьте так любезны и т.п.), затем вежливые формы отказа (к сожалению, не смогу вам помочь; это не в моих силах и т.п.)

- Для того чтобы люди хотели с нами общаться, мы сами должны демонстрировать свою готовность общаться с ними. И собеседник должен это видеть.

**Упражнение «Контакт глазами»**

Участники встают в круг, закрывают глаза. По команде ведущего надо открыть глаза, и только глазами установить контакт с одним из участников группы.

Если это не получилось с первого раза — попробовать еще. Когда все достигли поставленной цели, попросить встать друг перед другом с кем был установлен контакт глаз, но таким образом, чтобы получилось две шеренги, — это две команды для следующего упражнения.

Возможно с этим человеком у вас много общего, а так же важно то, что в сложных жизненных ситуациях вы можете положиться друг на друга и получить поддержку.

**Проигрывание ситуаций «Здравствуйте, мама Пети...»**

Педагоги разыгрывают 2 ситуации:

1. Один участник – педагог-«прокурор», хочет рассказать родителю «всю правду» о ребенке. Второй участник – тихая, спокойная, неуверенная мама.

2. Один участник – добродушный учитель, который хочет помочь ребенку, «адвокат». Второй участник – агрессивная мама с установкой «все вокруг виноваты».

Вопросы для обсуждения: Какие сложности возникали?

В какой роли вам было легче?

**Упражнение «Групповое рисование по кругу» (8-10 мин)**

Инструкция. На листе бумаги необходимо нарисовать незатейливую картинку или просто цветовые пятна, а затем передать эстафету следующему участнику для продолжения рисунка. В итоге каждый рисунок возвращается к своему первому автору.

Вопросы для обсуждения:

Какие эмоции вы хотели передать с помощью рисунка?

Какие трудности возникли во время выполнения упражнения?

**Тест «Опытный воспитатель ДОО»**

Вед: Предлагаю ответить на несколько вопросов, касающихся непосредственно нас - педагогов. Пословицы русского народа помогут составить портрет о вас и вашей деятельности.

|  |  |
| --- | --- |
| Педагог детского сада – это. | а) Добрая лошадка всё свезёт  б) Без матки-пчёлки пропащие детки  в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копья вскормлены |
| Педагогический коллектив – это… | а) В мире, что в море  б) У одной овечки да семь пастухов  в) Склеенная посуда два века живёт |
| Обучать детей – значит … | а) Что посеешь, то и пожнёшь  б) Была бы нитка, дойдёт и до клубка  в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести |
| Воспитывать детей – значит… | а) Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет  б) Перемелется всё, мука будет  в) Наказом воевода крепок |
| Развивать детей – значит… | а) Сей день не без завтрака  б) Высоко летаешь, да низко садишься  в) Палка о двух концах |
| Работа с родителями – это… | а) Бумага не купленная, письмо домашнее  б) В добрый час молвить, в худой - промолчать  в) По способу пешего хождения |

Ключ к тесту

|  |  |
| --- | --- |
| Если большинство а) | – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функции воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности и правильно выбрали свою профессию. |
| Если б) | - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего вам удаётся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Значит, именно вы сейчас больше всего нужны современному дошкольному образовательному учреждению, чтобы сохранить и возродить лучшие традиции работы старшего воспитателя ДОО. |
| Если в) | – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Вам стоит задуматься над тем, не является ли вашим призванием стать заведующим детским садом. |

**Упражнение «Солнышко и тучка»**

Слева рисуем солнышко с лучиками, а справа – тучки. Вдоль солнечных лучиков напишите все хорошее, что вы о себе думаете, а на тучке – те негативные черты характера, какие у вас есть и над которыми вам необходимо поработать.

В заключении хочу повторить еще раз, что основная цель проведения таких тренингов – предупреждение конфликтов в педагогическом коллективе, как один из факторов сплочения, что вы возьмете здесь столько опыта и знаний, сколько захотите. Для кого-то вся информация, полученная здесь, пригодится, а кому-то понадобится только часть информации. В любом случае – возьмите столько, сколько захотите.

Пусть у нас поначалу будет натянута улыбка, неуклюжий комплимент, повышенный интерес к личным делам – со временем это отшлифуется и станет выглядеть естественно.

Умейте управлять своими эмоциями и чувствами. Ведь в порыве злости человек может наговорить много плохого.

Чтоб погасить в себе это негативное чувство психологи предлагают делать следующее:

1. Дышать ровно. Когда вы понимаете, что утратили над собой контроль, ваш пульс учащается, вы начинаете быстро дышать, циркуляция крови ускоряется. Равномерное дыхание может привести вас в норму.

2. Попробуйте сказать себе: «Я могу преодолеть свою злость. В гневе люди говорят не то, что думают».

3. Позвоните подруге и расскажите, что вас раздражает. Если вас кто-нибудь выслушает и постарается понять, то вам станет намного лучше.

4. Постройте у себя в голове план ваших последующих действий и высказываний. Когда человек злится, то его действия и поступки спонтанны. Построив план, вы сможете взять под контроль свою злость.

По окончании работы проводится обратная связь по всему занятию:

Как себя чувствуете?

Изменилось ли ощущение по сравнению с состоянием в начале работы?

На сколько было комфортно работать с окружающими?

Появилось ли во время тренинга ощущение дискомфорта, возможно тревоги?

Что вы получили в ходе работы тренинговой группы?

Какие темы интересно было бы еще рассмотреть?

Оправдал ли тренинг ваше ожидание? (Плакат с изображением дерева.)

**Упражнение «Быть педагогом - это ...»**

Все участники сидят в кругу. Каждый по очереди высказывается. Первый начинает такими словами. «Педагогом быть хорошо, потому что ...». Другой продолжает: «Педагогом быть плохо, потому что ...» и т.д.

На этом наш тренинг закончился спасибо за участие!

**Памятка**

**Вежливые формы обращения просьбы:**

Сделайте одолжение, выполните

Если вас не затруднит,

Разрешите предложить вам

Не сочтите за труд, пожалуйста,

Могу ли я попросить вас

Убедительно прошу вас

Позвольте

Будьте добры

Будьте так любезны

**Вежливые формы советов:**

Позвольте вам дать совет

Разрешите предложить вам

Вам лучше поступить таким образом

Я бы хотел предложить вам

Я посоветовал бы вам

**Вежливые формы отказа:**

Я не в силах помочь вам

Я не могу выполнить вашу просьбу

Сейчас это невозможно

Я вынужден отказать вам

К сожалению, не могу вам помочь