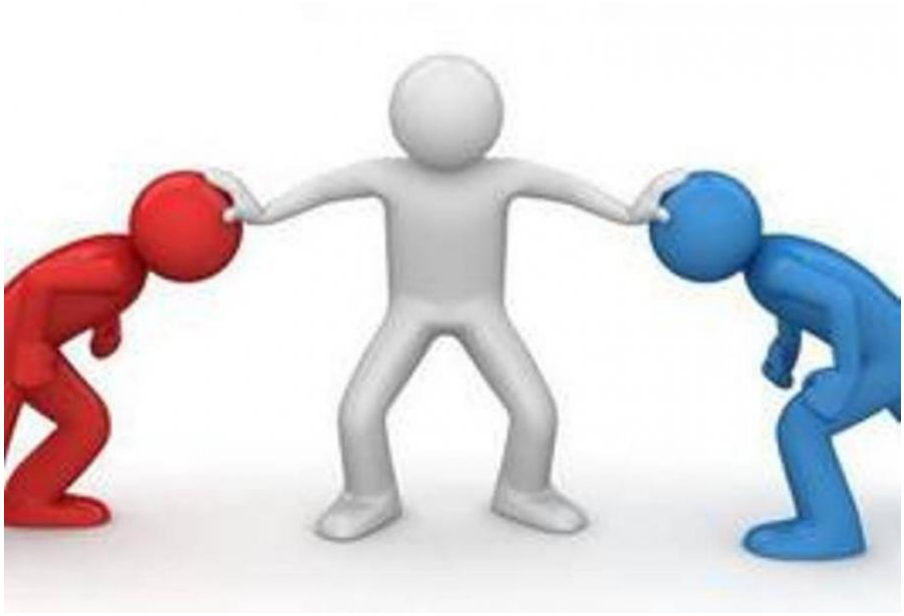

«Конфлікт-це норма життя»
(серія тренінгів для педагогів)

Зміст занять тренінгу «Конфлікти – це норма життя»

№з/п заняття	Назва вправи	Час проведення
Заняття№1 «Як ми бачимо себе?»	1. Привітання з учасниками тренінгу та ознайомлення з правилами роботи.	10 хвилин
	2. Вправа «Мій девіз у житті»	10 хвилин
	3. Тест «Чи конфліктна я людина?»	10 хвилин
	4. Проективна методика «Я у своїх очах».	7 хвилин
	5. Бесіда «Три різновиди свого образу Я»	10 хвилин
	6. Метафорична релаксація «Подорож у дитинство».	5 хвилин
	7. Психомалюнок «Я – для інших» , «Я – для себе».	15 хвилин
	8. Рефлексія « Мені сьогодні…»	10 хвилин
	9. Домашнє завдання	3 хвилини
Заняття №2 «Як ми бачимо одне одного?»	1. Обговорення домашнього завдання	15 хвилин
	2. Привітання учасників тренінгу	5 хвилин
	3. Вправа «Що я можу сказати?»	10 хвилин
	4. Вправа «Упевнені, невпевнені та грубі відповіді».	10

		хвилин
	5. Метафорична релаксація : «Занедбаний сад».	7 хвилин
	6. Вправа «Футболка з написом»	15 хвилин
	7. Підсумок «Я можу сказати, що ви…»	10 хвилин
	8. Домашнє завдання	3 хвилини
Заняття №3 «ставлення до конфлікту»	1. Вступна бесіда	10 хвилин
	2. Вправа «Конфлікт»	15 хвилин
	3. Вправа «Перетворення свинцю на золото»	15 хвилин
	4. Вправа «Мозковий штурм»	5 хвилин
	5. Інформаційне повідомлення «Що таке педагогічний конфлікт?»	15 хвилин
	6. Підсумок : «Я сьогодні довідався про конфлікт те, що…»	10 хвилин
	7. Домашнє завдання	3 хвилини
Заняття №4 «Поведінка у ситуації конфлікту»	1. Аналіз домашнього завдання	10 хвилин
	2. Розминка «Х та У»	10 хвилин
	3. Вправа «Влада»	15 хвилин
	4. Вправа «Внутрішня сила»	15 хвилин
	5. Релаксація, перегляд уривка фільму «Вороніни»	10 хвилин

	6. Вправа «Як виразити образу та прикрість? »	15 хвилин
	7. Домашнє завдання	5 хвилин
Заняття №5 «Способи вирішення конфлікту»	1. Привітання учасників семінару	5 хвилин
	2. Інформаційне повідомлення: Шляхи запобігання конфліктних ситуацій	10 хвилин
	3. Вправа «Поясніть»	10 хвилин
	4. Вправа «Способи вирішення конфлікту»	10 хвилин
	5. Колаж « Сприятливий психологічний клімат в колективі»	20 хвилин
	6. Етюд «Щоб не було пізно….»	5 хвилин
	7. Підсумок «Прийняття себе»	5 хвилин
	8. Вправа «Ритмічні оплески»	5 хвилин

ПОЯСНЮЮЧА ЗАПИСКА

Актуальність:

Конфлікт є невід'ємною приналежністю людського суспільства протягом всієї історії його існування. При цьому конфлікт не може розглядатися як відхилення від нормальної поведінки людей, тому що являє собою вид спілкування, в основі якого лежать суперечності сторін.

Конфлікт – досить складне психологічне та соціальне явище, успішність вивчення якого залежить від вихідних теоретичних та методологічних умов.

У конфліктів висока психологічна ціна – розмаїття негативних емоцій, стресів, переживань, розчарувань, втрат, провини. За умов конфлікту змінюється система відносин та цінностей, по-іншому сприймається реальність.

Провідну роль у попереджені відіграє поведінка учасників конфліктної ситуації. Щоб управляти конфліктною ситуацією, необхідно добре розуміти психологічні механізми ескалації та перебігу конфліктів, знати динаміку їх прояву, передбачати можливі дії опонентів.

Можна сказати, що для дошкільного навчального закладу, як і для будь-якого соціального інституту, характерні різноманітні конфлікти. Сфера педагогічної діяльності являє собою сукупність всіх видів цілеспрямованого формування особистості, а її суть – передача та засвоєння соціального досвіду підростаючого поколінню. Тому створення належного морально-психологічного клімату в

педагогічному колективі є однією з умов забезпечення сприятливого перебігу процесу навчання і виховання.

В сьогоднішній ситуації розвитку країни, постійних змінах напрямків і пріоритетів освіти, швидкості та різноманіття інформацій, конфлікти в педагогічному колективі неминучі.

Тому вивчення даної проблеми сьогодні актуальне, а її основна функція полягає у попереджені педагогічних конфліктів.

Ми пропонуємо тренінг, для розв'язання, попередження та вирішення конфліктних ситуацій в педагогічному колективі, основною ідеєю якого є створення атмосфери миру і не насильства. У процесі тренінгових занять велика увага приділяється формуванню особистісних якостей педагогів, їх емоцій, умінню аналізувати свою поведінку.

Мета:

1.Адекватне ставлення до «Я- образу». Створення об'єктивної самооцінки.

2. Адекватного, «розуміючого» ставлення до інших. Досягнення можливості доброзичливого ставлення до інших, і можливості сприймати помилки іншої людини, як специфіки поведінки.

3. Тренування та розвиток самоконтролю, а також розуміння конфліктної ситуації – як норми людського життя.

Завдання:

1. Навчання педагогів розуміти себе

2. Виховання інтересу до інших людей, формування терпимості до точки зору іншої людини (співбесідника).

3. Підвищення рівня самоконтролю і моральної саморегуляції, щодо свого емоційного стану під час спілкування.

До участі у соціально – психологічному тренінгу залучають до 20 педагогів.

Тренінг проводиться один раз на тиждень тривалістю від 1години до1,5 години. Програма тренінгу складається із 5 занять.

Заняття 1

Як ми бачимо себе?

Мета: створити позитивну атмосферу у групі, емоційний комфорту учасників тренінгу, налаштувати на плідну роботу, адекватне ставлення до «Я- образу», створення об'єктивної самооцінки, дати можливість учасникам побачити себе зі сторони, краще зрозуміти свою поведінку в конфлікті.

Обладнання: аркуші білого паперу, фломастери, кольорові олівці, магнітофон, заспокійлива музика.

Хід заняття

Привітання тренера з учасниками ознайомлення з темою тренінгу та правилами роботи.

Правила роботи групи:

1. Турбота про конфіденційність життя групи.

2. Прагнути бути активним учасником того, що відбувається.

3. Не відмовлятися від права сказати «Ні», а також від права самому вирішувати, як поводитися в тій чи тій груповій ситуації.

4. По змозі, бути щирим, повідомляти достовірні свідчення.

Мати право отримати підтримку, допомогу з боку групи.

5. Прагнути слухати того, хто говорить, стараючись не перебивати.

6. Орієнтуватися на те, щоб проявляти активність, беручи участь в подіях процедурах ситуаціях. Що виникають в ході роботи групи.

7. Мати право висловити свою думку з будь-якого питання.

8. Використовувати звернення на «ти» під час роботи групи.

9. висловлюватися тільки від свого імені і про те, що сприймається, відчувається, переживається, відбувається тут і зараз.

10. Не говорити про присутніх у третій особі.

Вправа 1 «Мій девіз у житті».

Учасники тренінгу формують та записують свій головний життєвий принцип «девіз життя», який характеризує їхні життєві установки. Будь-який процес самосвідомості починається з розгляду питання : «На чому я стою?». Кожен учасник групи зачитує свій девіз і дає коротку інтерпретацію.

2. Тест "Чи конфліктна я людина?» Тренер зачитує питання тесту і варіанти відповідей. Варіантів відповідей є три: а, б, в.

1. У громадському транспорті почалася суперечка, Ви:

а) не втручаєтесь;

б) висловлюєтеся коротко;

в) активно втручаєтесь.

2. Чи часто , Ви, виступаєте з критикою до своїх колег:

а) невиступаю;

б) рідко, маю підстави;

в) часто, по будь-якому приводу.

2. Чи часто сперечаєтесь з доузями:

а) несперечаюсь;

б) лише з принципових питань;

в) часто

3. Як, Ви , реагуєте на порушення у черзі?

а) мовчу

б) роблю зауваження;

в) проходжу вперед і спостерігаю за порядком

4. Недосолена страва, Ваша реакція:

а) промовчите;

б) досолите самі;

в) відмовитеся від їжі

5. Вам, наступили на ногу, Ви:

а) промочите;

б) зробите зауваження;

в) виловите всі свої емоції

6. Вам не подобається подарунок, Ви:

а) промовчите;

б) тактовно прокоментуєте;

в) влаштуєте скандал

8. Не пощастило в лотареї, Ви:

а) байдужі;

б) не приховуєте досаду;

в) надовго втратите настрій.

Після підбиття балів А)– 4 бали; Б) – 2 бали; В) – о балів . Зачитується ключ до тесту:

Ключ до тесту:

22- 32 бали. Ви тактовні і миролюбні, спритно йдете від суперечок і конфліктів, уникаєте критичних ситуацій. Вислів «Платон мені друг, але істина дорожче!» Ніколи не було вашим девізом. Може бути, іноді вас називають прстосуванцем. Наберіться сміливості, якщо обставини вимагають висловлюватися принципово, незважаючи на особи.

12- 20 балів. Ви славитися людиною конфліктною. Але насправді ви конфліктуєте лише тоді, коли немає іншого виходу і всі інші засоби вичерпані. Ви твердо відтворюєте свою думку, не думаючи про те, як це позначається на вашій кар'єрі або приятельських стосунках. При цьому не виходити за рамки конкретності, не принижуйтеся до образ. Все це викликає до вас повагу.

До 10 балів. Спори і конфлікти – це повітря, без якого ви не можете жити. Любите критикувати інших, але якщо чуєте зауваження на свою адресу, «можете з'їсти живим». Ваша критика – заради критики. Ваша нестриманість відштовхує людей. Чи не тому у вас немає справжніх друзів? Словом постарайтеся перебороти свій безглуздий характер.

3. Проективна методика « Я у своїх очах» (автор І Дуброніна)

Тренер пропонує учасникам дати відповіді на запитання «Хто Я»?, закінчивши речення. Кожному учаснику групи дається можливість висловитися.

1. Я – наче пташка, тому що…
2. Я перетворююсь на тигра, тому, що…
3. Я можу бути вітерцем,тому, що…
4. Я - немов мурашка, коли…
5. Я – склянка води…
6. Я відчуваю, що я – шматок льоду…
7. Я – прекрасна квітка…
8. Я відчуваю, що я – скеля…
9. Я зараз – лампочка…
10. Я – стежка…
11. Я – немов риба…
12. Я – цікава книжка…
13. Я – пісенька…
14. Я – мишка…
15. Я – ніби буква О
16. Я – макарон…
17. Я – світлячок …
18. Відчуваю, що я – смачний сніданок…

Обговорення вправи між учасниками.

5.Бесіда: «Три різновиди свого образу Я».

План бесіди:

а) джерела свого образу (особистий досвід, інший);

б) три різновиди свого «Я – образу» (завищений, занижений, реальна самооцінка);

Метафорична релаксація «Подорож у дитинство».

Настроювання. Сядьте зручно, зніміть затиски з усіх частин тіла легкими рухами. Зробіть кілька легких вдихів під фразу « Мені чудово», настройте дихання на цей ритм. Заплющте очі, уявіть собі білий екран, на якому будуть послідовно з'являтися різні картини. Ось перед вами дерево великим планом, яке поступово віддаляється…, ось хмари, що повільно пливуть і теж зникають…, здається, ваш погляд на чомусь затримується…,дайте волю вашій уяві…

Кожен подумки не раз повертається у своє дитинство. А дитинство та казка нерозлучні, як нерозлучні річка і береги, сонячне світло і день, квітка і земля, ніч і місяць. Кожний любив слухати казки, і ви можете знову і знову згадати, як ви всім серцем співчували і співпереживали з головним героєм, проходячи разом з ним через усі випробування та радіючи за нього і за його успіхи. Та кожен любив не раз перегортати сторінки книги, вкотре розглядаючи малюнки з казковими героями. А ви можете переглянути іншу книгу – книгу вашого життя і знайти в ній найцікавіші сторінки. Похваліть себе за кожну удачу, за кожний успіх. Ви доклали зусиль, виявили здібності, у вас щось вийшло – і це чудово! Вам подобається такий стан і це добре…

На цих сторінках ви бачите себе радісною, щасливою, упевненою і задоволеною людиною, яка легко долає всі труднощі і незмінно досягає успіху у своїх справах. Іноді вам трапляються сторінки, де ви бачите свої колишні невдачі та поразки, де ви когось образили або образили вас, де вас роздирає гнів, клекоче обурення, бажання заподіяти нападнику біль або мучить почуття провини, страху образи. Ви можете вирвати ці аркуші зі своєї книги і попрощатись з ними назавжди, або ви можете залишити їх та подякувати кожній ситуації за те що отримали в ній уроки життя. Малюк, який вчиться ходити, багато разів падає, набиває собі гулі. Але знову і знову встає, щоб, можливо. Знову впасти… не можна навчитися ходити, не падаючи. Не можна навчитися жити без труднощів. Скажіть «спасибі» усім своїм життєвим проблемам і труднощам, за можливість порівняти і зрозуміти стан злету і падіння, неприємності і радощів, гіркоту поразки і радість перемоги. Без неприємностей ми дуже швидко звикли б до радощів і життя було б нудне та нецікаве, як квітка без запаху…, як весілля без музики…, як ліс без птахів. Подякуйте усім, хто колись вас образив, знехтував, відмовив, - вам було боляче, проте ви багато навчились і піднялися духовно на одну, а, може на кілька сходинок. А тепер погортайте свою книгу знову вперед і поверніться у сьогоднішній день, у цю годину, у цю кімнату. Зробіть глибокий вдих та енергійний видих під фразу: «Бадьорий Я» і відкрийте очі.

7. Психомалюнок. «Я – для інших»; «Я – для себе».

Керівник групи пропонує намалювати два малюнки, при цьому робиться пауза, щоб виникнули та оформилися внутрішні відчуття.

Після проведення вправи учасники можуть поділитися своїми відчуттями один з одним.

8. Рефлексія «Мені сьогодні…»

Кожен учасник групи має завершити фразу: «Мені сьогодні…».

19. Домашнє завдання.

Відповісти на запитання:

1) які засоби самопізнання я вже використовував?
2) Що вони мені дали?
3) Що змінилося в моєму житті?
4) Відповісти, що означає: Залишайся самим собою, іди своїм шляхом?».
5) Малюнок «Я-реальне», «Я- ідеальне».

Заняття 2

Як ми бачимо одне одного?

Мета: створити адекватне, «розуміюче» ставлення до інших, формувати терпимість до точки зору іншої людини, налаштувати на доброзичливе ставлення до інших, і можливость сприймати помилки іншої людини, як специфіки поведінки,допомогти учасників краще зрозуміти своїх колег, проаналізувати їхню поведінку, дати їй оцінку.

Обладнання:магнітофон, заспокійлива музика, стакери, олівці.

Хід заняття

1. Обговорення домашнього завдання.

2. **Привітання.**

Учасники тренінгу по колу вітаються. Перший учасник говорить слова привітання і свою думку про сусіда з права, і так продовжується поки коло з привітаннями не закінчиться.

3. **Вправа «Що я можу сказати»:**

Тренер пропонує учасникам подумати над: а) про свою здатність реагувати (про сприйнятливість); б) про свою відповідальність; в) про свої міжособистісні стосунки; г) про свої розумові здібності; д) про свої ділові якості. Висловити свої думки.

4. **Вправа « Упевнені, невпевнені та грубі відповіді».**

Тренер пропонує ситуації, на які учасники повинні будуть відповісти так, як відповідала б груба, підла людина (агресивний вихід); невпевнена (пасивний вихід); упевнена людина (дипломатичний вихід):

- ви поспішаєте, а ваш колега по роботі щось попросив зробити;
- людина, яку ви осуджуєте, попросила допомогти;
- ви вже повторили два рази, але ваш товариш не розчув.

Учасники діляться на групи по 3 особи, і програють ці ситуації у групах.

5.Метафорична релаксація : «Занедбаний сад».

Настроювання. Сядьте зручно, зніміть затиски, закрийте очі і спокійно дихайте у ритмі фрази: «Мені чу-до-во». Уявіть великий білий екран. Поставте перед екраном фільтр вашого улюбленого кольору і тепер весь екран такого ж кольору, який ви любите. Поступово він віддаляється від вас, стає меншим і меншим, і ось зовсім розчиняється…А ви розслаблені і спокійні, готові вирушити у велику подорож стародавнього таємничого, покинутого замку. Ви бачите високу кам’яну стіну, обвиту плющем,у якій є невеликі дерев’яні дверцята. Відкрийте їх і загляньте. Ви бачите чудову природу: шовкові трави, чудернацькі квіти, дивні дерева, які своїми м’якими голосами запрошують вас зайти, тихо нашіптуючи: заходь, заходь, заходь.., і ви

опиняєтеся у прекрасному , але занедбаному садку. Рослини так розрослися, що не видно землі і важко знайти стежку. Вам хочеться довести все тут до ладу, і ви починаєте полоти бур'ян, підрізати гілки, виносити суху траву, все, що вважається зайвим…, обкопуєте…, поливаєте…, словом, наводите повний порядок у садку. Через деякий час оглядаєте те, що зробили, і порівнюєте з тією частиною саду, якої ще не торкалися. Ви задоволені результатом своєї праці, і таємничі голоси шепочуть6 як гарно, як чисто, як дивовижно добре. Ви чуєте слова подяки, із задоволенням відчуваєте, що все і завжди потребує догляду, турботи і уваги. І навіть сама по собі чудова природа, щоб радувати око, потребує турботливих рук, терпіння і любові. Ви з задоволенням оглядаєте ще і ще раз цю дивовижну красу і повертаєтесь до кімнати упевнені: все в цьому світі створене для краси і Ви – також.

6. Вправа « Футболка з написом»

Керівник тренінгу говорить про те, що будь-яка людина «подає»себе іншою. Розділіться по троє та обміняйтеся з партнерами по спілкуванню написами, які б ви «наклеїли» на їхні «футболки». Напис повинен свідчити щось про людину: ваша думка про неї, ставлення, розуміння (це можуть бути асоціації). Написи мають бути коректними. Виконавши завдання, кожен учасник зачитує написи, які йому дали інші. Якщо хтось незгідний, проводиться коротке обговорення : чому не згідний, яким себе бачиш, який напис дав би собі сам.

7. Вправа «Підсумок».

Кожному учаснику пропонується доповнити фразу : «Я можу сказати, що ви…»

8. Домашнє заняття.

- малюнок «Я – своїми очима», «Я - очима інших».\

Заняття 3

Ставлення до конфлікту?

Мета:дати поняття учасникам правильного визначення конфлікту, створити умови під час тренінгу для плідної праці всіма учасниками тренінгу, можливість висловити свої думки, підвищення рівня самоконтролю і моральної саморегуляції, щодо свого емоційного стану під час спілкування.

Обладнання: аркуші паперу, ручка.

Хід заняття

1.Вступна бесіда.

Пояснення учасникам тренінгу, що наступні заняття, які плануються провести, присвячені конфлікту і ефективному реагуванню на нього. Дати можливість учасникам зрозуміти, щоконфлікт є невід'ємною приналежністю людського суспільства протягом всієї історії його існування. При цьому конфлікт не може розглядатися як відхилення від нормальної поведінки людей, тому що являє собою вид спілкування, в основі якого суперечності сторін.

2. Вправа « Конфлікт»

Ведучий пропонує встати тим, хто ні разув житті не був в конфлікті. Хто не знає і не уявляє собі , що таке конфлікт…

Після осмислення членами групи, що таких людей немає, пропонується подумати з чим асоціюється слово «конфлікт»?

Керівник групи пише на дошці слово «конфлікт»,члени групи по черзі називають слова, які асоціюються в них із цим словом (наприклад, боротьба, зло, агресія). Ці слова записують на дошці. Потім спільними зусиллями виділяються слова , які мають позитивний, а які негативний заряд. Позначають їх – «+» , «-« .

Висновки робить тренер разом з учасниками

Висновок: Переважно конфлікт – викликає дискомфорт, дисгармонію, тривожність якщо наша реакція на конфлікт пригнічує вас, сковує, віддаляє від друзів, рідних, колег – необхідно змінити нашу внутрішню установку стосовно конфлікту. Бо насправді конфлікт – це діалог, взаємодія, джерело розвитку нових стосунків, бачень, гармонії.

3. Вправа «Перетворення свинцю на золото».

Перший учасник звертається до сусіда з права зі словами : «конфлікт – це погано, тому що….»і продовжує думку, чому конфлікт несе негатив, той до кого звертались із цими словами відповідає : «Так це погано,але…» й намагається знайти який позитив у конфлікті, наступний учасник знову висловлює негатив на рахунок конфлікту. Вправа продовжується поки коло не замкнеться.

Висновок: робиться керівником групи, де він показує позитивні сторони конфлікту.

- Конфлікти показують проблеми, які мають бути вирішені.
- Конфлікти звертають увагу на те, що нам треба змінюватися.
- Конфлікти розкривають наші прагнення і бажання.
- Конфлікти з’ясовують, хто ми є, якими є наші цінності, а також допомагають нам зрозуміти іншу людину.
- Конфлікти послаблюють нудьгу. Звертають увагу на нові цілі, стимулюють інтерес.

4. Вправа «Мозковий штурм»

Поділ групи на підгрупи по 5 – 8 осіб. Кожній підгрупі дається аркуш паперу та олівець і вибирається писар. По команді «почали»! підгрупи мають за 2 хв. Написати як найбільше варіантів оригінальних відповідей на запитання: «Що у що можна покласти?» (наприклад , промінчик сонця у дзеркальну скриньку, щоб світліше було на душі). Потім обидві підгрупи зачитують свої записи, визначають найоригінальнішу підгрупу.

5. Інформаційне повідомлення: Конфлікт – це протистояння, яке сприймається людиною як значима для неї психологічна проблема, яка потребує свого вирішення і викликає активність, направлену на його вирішення.

Педагогічний конфлікт, як і будь-який інший, має свою специфіку. Основна специфіка колективу дитячого садочка полягає у тому, що основний контингент – жінки. Даний факт викликає додатковий вплив на кількість і якість конфліктів.

Учасника конфлікту можуть бути :

Адміністрація, педагоги, батьки.

Розглянемо конфлікти, які найчастіше зустрічаються в педагогічному колективі і причини їх виникнення:

Вихователь – вихователь

Причини по яких вони виникають переважно є особиста антипатія, не співпадіння бачення вирішення професійних питань, ревність до відношень з батьками, дітьми, відчуття особистої не реалізації.

Вихователь методист – вихователь

Їх причини виникнення це переважно недостатня зацікавленість педагога в реалізації наукових програм і в їх результатах. Ігнорування вихователем пропозицій вихователя – методиста, нових розробок. Відсутність конструктивних методів взаємодії вихователя-методиста з вихователем.

Завідуючий – вихователь - методист.

Різнобічність з приводу запровадження різних програм, ігнорування педагогічних принципів і поглядів один на одного.

Адміністрація – вихователь.

Завищенні вимоги і неадекватна оцінка праці. Розбіжність діяльності вихователя очікування адміністрації, незадоволеність стилем керівництва.

Вихователі – батьки

Розбіжності з приводу психологічних особливостей дитини, не адекватної поведінки дитини в групі. Завищені вимоги до дитини, неадекватна оцінка здібностей, недостатня увага до дитини.

Загалом конфлікти виникають тому, що одна сторона зосереджується на меті, яку потрібно досягнути, інша – на неминучих для себе жертвах. Це схоже на суперечки про склянку, яка напівпорожня чи напівповна.

Об'єкт конфлікту буває важко виявити. Не рідко він для обох сторін різний. Усунення конфлікту може розпочатися з об'єднання об'єктів. Одним із ефективних засобів «блокування» конфлікту є переведення його із площини комунікативної взаємодії у предметно-дійову. Наприклад, помітивши наростання напруженості між двома педагогами, бажано дати їм обом доручення, краще, щоб це була фізична праця. Тоді негативна енергія буде витрачена і ймовірність виникнення конфлікту зменшиться

В повсякденному житті людина має справи з різними ситуаціями, їх сукупність, проявляється і на роботі, і дома, утворюючи життєвий простір людини.

Серед цих ситуацій особливо потрібно виділити ті, які потребують від людини пошуку нових рішень і енергетичних затрат. Такими типовими життєвими ситуаціями і є конфлікти. Ми щодня з ними стикаємось. А ось таке визначення конфлікту дають науковці:

Конфлікт – це протистояння, яке сприймається людиною як значима для неї психологічна проблема, яка потребує свого вирішення і викликає активність, направлену на його вирішення.

Педагогічний конфлікт, як і будь-який інший, має свою специфіку. Основна специфіка колективу дитячого садочка полягає у тому, що основний контингент – жінки. Даний факт викликає додатковий вплив на кількість і якість конфліктів.

6. Підсумок

Пропонується кожному учаснику по черзі доповнити фразу : « Я сьогодні довідався про конфлікт те, що…».

7. Домашнє завдання .

Кожен повинен написати якусь історію про конфлікт між двома людьми, яку можна буде використати на наступному занятті.

Заняття 4

Поведінка у ситуації конфлікту

Мета: показати учасникам тренінгу способи поведінки у конфліктах, а також можливість учасниками конфлікту зрозуміти свою тактику поведінки під час конфліктних ситуацій.

Обладнання:газета, уривок фільму «Вороніни», аркуші паперу із рольовими ситуаціями.

Хід заняття

1. Аналіз домашнього завдання.

Зачитується один із конфліктів, наведених у домашньому завданні. Звертається увага на те, що суперечка часто виходить із-під контролю (як на ескалаторі, з якого під час руху вже не можна зійти). Керівник групи малює конфліктний ескалатор і пропонує написати на першій сходинці фразу. З якої найчастіше починається конфлікт. Пропонується продовжити діалог, показуючи при цьому. Як конфлікт стає більш напруженим і загостреним.

Обговорення: Конфлікт часом виникає з дурниць (кинули репліку, зробили невдале зауваження тощо).

В ситуації конфлікту треба вміти: зупинитися, подумати, використати гумор, спокійно дихати, сказати щось хороше, вибачитися, погодитися.

Все це може зупинити конфлікт.

Суперечку загострює: неповага, деструктивне спілкування, опір.

2. Розминка «Х та У»

Усім учасникам пропонується підвестись, обрати собі пару і домовитись, хто буде Х, а хто У. Х повинен стати з одного боку кімнати , У – з другого. Вони мають пройти через кімнату кілька разів. Щоразу. Коли партнери зустрічаються, вони вітаються одне з одним. Перший раз – як давні знайомі, що тривалий час не бачилися; другий – у ситуації, коли між ними виникла суперечка на професійному рівні; третій – коли обоє не знають одне одного і Х – поспішає, а У – заблудився і не знає, куди йти.

Вправа проводиться швидко. До групи ставиться запитання: «Що, на вашу думку, впливає на встановлення стосунків?»

3. Вправа « Влада» (проводиться у два етапи).

І етап. Учасникам дається газета. Газету, яка є символом влади, кожен учасник береться однією рукою за газету, по команді « почали» кожен має захопити якомога більше влади.

Висновок:У цій ситуації кожен думав про себе, а тепер слід подумати і про іншого.

ІІ етап. Тепер я ставлю інший аркуш на підлогу, по команді всі повинні стати на газету.

Висновок: Зараз ви виконали це завдання, не завдяки силі кожного, а об’єднавши зусилля, зуміли знайти спосіб розв’язання проблеми у процесі розуміння іншого і усвідомлення власних помилок. Вправа повинна була допомогти побачити, що сила у конфлікті не є основною.

4. Вправа «Внутрішня сила»

Зустрівшись із важким випробуванням, ви можете:

- ухилитись від нього;
- покластися на інших людей;
- «пройти» його, здобувши «внутрішній грунт під ногами»;

У цьому випадку ми хотіли б розглянути тільки останній варіант. У зв'язку з кожним важким випробуванням, які мені довелося пройти у цьому житті, я запитаю себе: «Що саме послужило мені тією внутрішньою опорою, яка дала мені змогу вижити і продовжити свій шлях». Я оцінюю, наскільки міцною була ця внутрішня опора в кожному випадку. Елементами моєї внутрішньої непорушної опори можуть бути: віра, любов до життя, наполегливість мужність, надія, відповідальність, упевненість у своїй правоті.

Після обміну результатами проведеного самоаналізу керівник звертається до групи:

« У кожного з нас є деяка сила, яка залишається непорушною, щоб не сталося. Ми можемо назвати це твердинею нашої істоти або внутрішньою силою, опорою, стрижнем або нашою сутністю, але це неважливо. Буремні води величезної річки під назвою «Життя» намагаються зруйнувати, зламати цей стрижень своєю лавиною бід, проблем та неприємностей, але це та твердиня у нас, яка найбільш міцна, стійка та непорушна, - це та опора, яка допомагає вистояти у важких життєвих ситуаціях. Це те, на чому ми стоїмо у нашому житті, те, що дає змогу з упевненістю переборювати всі випробування.

5. Релаксація , перегляд фільму Вороніни.

Учасникам пропонується уривок із фільму де чітко простежується конфліктна ситуація і способи виходу із неї.

6. Вправа «Контраст»

Уміння володіти собою (засіб емоційної саморегуляції).

Ця вправа корисна, якщо треба швидко зняти роздратування, знизити агресивність, мобілізуватись у ситуаціях розгубленості, сильного хвилювання. ЇЇ також можна використовувати в будь-якій обстановці непомітно для оточуючих.

Інструкція : сядьте зручно, стисніть праву руку в кулак (з максимальним зусиллям). Тримайте міцно стиснутою близько 12 секунд. Розслабтесь та із заплющеними очима прислухайтеся до відчуття знятої напруги (це може бути тепло, жар, тягар, пульсування). Те ж повторюйте лівою рукою, потім чергуйте напругу та розслаблення двома руками одночасно. (Руки повинні тремтіти від напруги пауза 10 секунд).

7. Вправа: « Як виразити образи та прикрість».

Із «загадкової скриньки» всі по черзі витягують половинки листівок. На них записані:

А) роль ображаючого, в чому полягає образа;

Б) роль ображеного, як він реагує на образи, як поводиться, реакція за 2 агресивним, пасивним або дипломатичним виходом». У результаті складаються мікро групи по 4 особи. Учасники тренінгу пересвідчуються, що можлива різна реакція на одну й ту саму реакцію. Ведучий підкреслює, що сценка повинна бути зіграна у перебільшеній формі, з підкресленою, акцентованою поведінкою. На підготовку дається 5 хвилин. Потім кожна група програє свою сценку.

Обговорення : про що свідчить та чи інша форма поведінки. Керівник групи записує продуктивні (соціально прийняті) і непродуктивні (агресивні) способи вияву образи, прикрості.

Зразок рольового списку (ображаючого):

- у вас просять, корекційно-розвивальну прграму , а ви не даєте…
- ви зізнаєтеся колезі, що не передали йому своєчасно книгу…..,
- ви у ролі керівника, який весь час докоряє своїй підлеглій, що вона погано виконує свої обов'язки….,
- ви пообіцяли подрузі зайти за нею, щоб разом піти на свято, але не зайшли…,

7. Домашнє завдання . Підготуватися до бесіди : Шляхи запобігання конфліктних ситуацій.

Заняття 5

Способи вирішення конфлікту

Мета: підвести учасників семінару до пошуку способів найбільш ефективного виходу із конфліктної ситуації, тренувати та розвивати самоконтроль, допомогти зробити висновки про конфлікт , як норму життя, яка має свої позитивні сторони.

Обладнання: картки із способами реагування на конфліктну ситуацію, ватман, ножиці, клей, фломастери, клей, журнали для колажу.

Хід заняття

1. Привітання учасників семінару.

Учасникам пропонується,як привітання кожен з учасників висловлює побажання групі на сьогодні.

2. Інформаційне повідомлення: Шляхи запобігання конфліктних ситуацій.

При вирішенні педагогічних конфліктів потрібно застосовувати непрямі методи роботи, серед яких:

1. Принцип „виходу почуттів". Якщо людині дати можливість вилити свої негативні емоції, то поступово вони самі собою змінюються на позитивні, треба тільки проявити витримку і здатність емоційно підтримати людину.

2. Принцип „емоційного відшкодування". Часто людина, яка звертається з приводу конфліктної ситуації, почуває себе потерпілою. Слухаючи її, необхідно сказати їй про те гарне, що в ній є, бо з тим, що людина страждає, не можна не рахуватись – таким чином відбувається „емоційне відшкодування пригніченого стану".

3. Принцип „авторитетного третього" - тонкий психологічний прийом, при якому третій співрозмовник, слухаючи конкретну ситуацію, скупо, але авторитетно скаже позитивне про людину, яку вважають спонукачем конфлікту.

4. Принцип „оголеної агресії". Дає можливість людині, яка слухає конфліктну ситуацію, примусити тих, хто сперечається, ще раз повторити конфлікт з початку до кінця, щоб ще раз подумати над аналізом проблеми.

Для ефективного подолання конфліктної ситуації педагогові необхідно обрати поведінку, враховуючи власний стиль, стиль інших, втягнутих до конфлікту людей. Психолого-педагогічна наука виокремлює п'ять стилів поведінки в конфліктній ситуації.

1. Конкуренція або суперництво, прагнення стати центром ситуації. За цієї позиції погляди, потреби інших учасників ситуації не сприймаються як значущі. Кожен обстоює свою думку, поведінку як єдино правильну, ігноруючи міркування інших. Це активний, майже агресивний наступ, намагання вирішити конфлікт, ігноруючи інтереси інших осіб. Виявляється в діях, задоволенні своїх інтересів на шкоду іншим учасникам конфлікту.

2. Уникнення. Пов'язаний з намаганням відсунути конфліктну ситуацію якомога далі, сподіваючись, що все вирішиться само собою. Часто при цьому послуговуються тезою, що «поганий мир кращий за добру сварку». Така стратегія не завжди свідчить про намір ухилитися від вирішення проблеми. Вона може бути й конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію, коли вирішення її доцільніше відкласти на пізніше. Проте захоплення стратегією уникнення може призвести до втрати особистісних позицій у колективі.

3. Пристосування. Йдеться про взаємне пристосовування партнерів, за якого людина діє, не відстоюючи своїх інтересів.

4. Співробітництво. Головне для нього — прагнення разом підійти до ефективного вирішення ситуації, конфлікту з урахуванням інтересів, потреб обох сторін, пошук взаємовигідних умов і шляхів досягнення порозуміння. Ця стратегія є найефективнішою для налагодження добрих стосунків, але вимагає більше часу, ніж інші. Крім того, обидві сторони повинні вміти пояснити свої бажання, висловити свої потреби, вислухати одне одного, виробити альтернативні варіанти дій.

5. Компроміс. Виявляється у намаганні не загострювати ситуації у конфлікті за рахунок взаємних поступок інтересами. Він схожий на співробітництво, але його досягнення відбувається на поверхневому рівні стосунків. Партнери не враховують глибинних потреб, інтересів, а задовольняються зовнішньою стороною поведінки.

Педагог повинен уміти успішно використовувати кожен зі стилів вирішення конфліктної ситуації, враховуючи конкретні обставини: вміти поступатися, йти на розумний компроміс, встановлювати партнерські стосунки й водночас обстоювати власну позицію, розширюючи арсенал стилів, а не діяти за єдиним стандартом.

3. **Вправа «Поясніть».**

Учасники об’єднуються у групи і обговорюють один із способів вирішення конфліктів, підшукують приклад із життя чи історії. Потім один із групи пояснює і наводить свій приклад.

Стилі поведінки у конфліктних ситуаціях:*Уникнення конфлікту* (іноді відмова від власних цілей; намагання ухилитися від участі у конфлікті) *«Третейський суд»* (звертання за допомогою у вирішенні конфлікту до третьої особи).

Аналіз ситуації (на нейтральній стороні, щоб жодна із конфліктуючих сторін не мала переваги, почуття психологічної захищеності).

Конкуренція (активне відстоювання своєї позиції, шляхом наведення все нових і нових логічних міркувань). *Ультиматум* (пред’явлення рішучої вимоги з погрозою застосування засобів впливу у випадку відмови). *Співпраця сторін* (спільний пошук вирішення проблеми, варіантів, які задовольнили б обидві сторони). *Компроміс* (угода на основі взаємних поступок).

Спільними зусиллями учасники визначають найпродуктивніший спосіб вирішення конфліктів

4. Вправа «Способи вирішення конфлікту»..

Група ділиться на чотири підгрупи. Кожній пропонується на вибір картки з таким змістом:

Конкуренція : «Щоб я переміг, ти повинен програти».

Пристосування « Щоб ти виграв, я повинен програти».

Компроміс « Щоб кожен з нас щось виграв, кожен повинен щось програти».

Співробітництво « Щоб я виграв, ти теж повинен виграти».

Кожній підгрупі пропонується обговорити, підготувати і продемонструвати конфліктну ситуацію, в якій показується певний вид поведінки.

Обговорення: як цей вид поведінки в конфлікті впливав на ваш емоційний стан, ваші почуття? Які причини спонукають людей обирати такий стиль поведінки в конфлікті? Який стиль найконструктивніший для добрих взаємостосунків?

Узагальнюючи проведену роботу можна прийти до висновку про те, що для стратегії уникнення в конфлікті не характерна наполегливість з метою задоволення власних інтересів. Найбільшою наполегливістю задля задоволення власних інтересів характеризується конкуренція. Співпраця поєднує максимальну наполегливість щодо задоволення як власних інтересів, так і інтересів іншої людини.

5. **Вправа «Колектив, у якому панує сприятлива психологічна атмосфера»** Учасники об'єднуються у 5 груп. Пропонується зобразити будь-яким чином модель колективу, в якому б панував позитивний психологічний клімат, враховуючи і те, про що говорилось протягом усіх занять. На виготовлення моделей 5 хвилин, після цього групи мають зробити презентацію свого проекту.

*Рефлексія:*Хто був генератором ідей?

Хто виконавцем?

Чи були розбіжності? Як їх подолали?

Що найцінніше у вашому проекті?

Після обговорення учасникам пропонують зруйнувати свої моделі. Після того, як моделі було зруйновано, групам пропонують відтворити їх. *Рефлексія:*

Чи мають наші моделі зараз такий самий вигляд, як спочатку?

Що легше зробити: відновити позитивний клімат у колективі чи запобігти його погіршенню?

6.Етюд « Щоб не було пізно….»

Учасникам пропонується послухати притчу, для самоаналізу своїх почуттів.

Якби на мить Бог забув, що я лише маріонетка, і подарував мені трохи життя то я б. мабуть, не сказав усього, що думаю, але точно би думав що кажу. Я би цінував речі не за їхню вартість, а за значення. Я би спав менше, а мріяв більше, бо кожна хвилина і за плющеними очима – це втрачені 60 секунд світла. Я би слухав, як інші розмовляють. Я б ходив коли інші стоять, і прокидався б. коли інші ще сплять.

І як би я насолоджувався солодким смаком шоколадного морозива.

Як би Бог наділив мене ще однією миттю життя я б одягався просто. Вилежувався на сонці. Підставивши теплим промінцям не тільки моє тіло але й душу. Боже мій як би я мав ще трохи часу я б закував свою ненависть у шматочок льоду і чекав, поки визирне сонце. Господи, як би в мене було б ще трохи життя я не пропустив жодного дня щоб не сказати людям, яких я люблю, що я їх люблю. Кожну дорогу мені людину я б переконав у моїй любові я жив би в любові та з любовю. Я би пояснив тим людям

які перестають закохуватись коли старіють, що вони помиляються, бо старіють саме тоді коли перестаєш закохуватись! Дитині я б подарував крила і водночас дозволив би самі навчитися літати, літніх людей я б переконав що смерть з'являється не зі старістю а з їх забуттям. Адже я багато чого навчився у вас люди я збагнув, що весь світ хоче жити на вершині гори не розуміючи що справжнє щастя очікує нас не там. Я зрозумів що коли вперше новонароджене дитиньча стисне у своєму маленькому кулачку татів палець, то це означає, що батькове серце вона схопила на завжди. Я збагнув, що одна людина має право дивитися на іншу з висоти, лише якщо вона допомагає їй піднятися.

Висновок: Давайте не будемо дозволяти різним негараздам, закривати очі на радощі життя, життя є для того щоб радіти, і треба це зрозуміти зараз бо потім може бути пізно……

А конфлікти завжди з нами будуть, але все що нас не вбиває робить нас сильнішими,

Зробимо висновок: то що ж таке конфлікт це проблемна + конфліктна ситуація + інцидент = конфлікт.

7. Підсумок «Прийняття себе»

1. Що мені важко було прийняти?
2. Чи важко було себе розкрити перед групою?
3. Що я дозволив побачити в собі іншим людям?
4. Що я можу зробити, щоб не конфліктувати?

8.**Вправа «Ритмічні оплески»**

Інструкція: розпочнемо аплодувати собі, спочатку створюємо кожен свій ритмічний малюнок. Потім, прислухаючись до інших, спробуємо почати аплодувати в одному ритмі, з однією швидкістю, як одна людина.