

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Радуга»

**Тренинг для педагогов ДОУ «Тренинг позитивного решения  
педагогических конфликтов»**

Гулянич Ольга Карповна

Тазовский  
2018 г

## **Тренинг для педагогов ДООУ «Тренинг позитивного решения педагогических конфликтов»**

**Цель:** помочь участникам преодолеть внутренние барьеры и страхи перед кризисной ситуацией; популяризация тренинга как формы обучения и методы развязывания конфликтов; развитие навыков доверительного общения участников тренинга; активизация творческого поиска и опыта участников тренинга; создание доброжелательной, доверительной атмосферы в группе.

**В ходе тренинга решаются следующие задачи:**

- продемонстрировать преимущества командной работы;
- усовершенствовать общение в команде;
- освоить навыки обратной связи;
- получить удовольствие от совместной работы.

**Оборудование:** канц. булавки, бумага, карандаши, ручки, вырезки из газет (журналов), раздаточный материал, клей, ватман.

**Участники:** воспитатели детского сада.

**Время проведения:** 1,4 ч.

**Структура тренинга включает в себя три блока:**

введение: знакомство, введение правил работы.

основная часть, в ходе которой отрабатываются навыки работы в коллективе по устранению барьеров.

заключение: поведение итогов.

**Методы,** применяемые в программе данного тренинга: дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения и тестирование. Основное направление их использования и интерпретации - это создание сплоченной группы, ориентированной на совместную работу.

**Ход тренинга:**

Вступление – 2 мин.

- Здравствуйте! Сегодня мы проведем нашу встречу в форме тренинга. Тренинг – это обучение опытом. Он предусматривает то, что присутствующие имеют возможность поделиться и обменяться между собой знаниями и проблемами, а также поработать вместе для поиска решения. Это чудесная форма для налаживания общения, профилактики конфликтов, ведь не секрет, что бывают недопонимание между коллегами и сотрудниками.

Что же такое конфликт? Конфликт – это встреча двух и более разных мнений, при которой ни одна из конфликтующих сторон не принимает позицию другой стороны.

- А почему происходят недопонимания и конфликты? Люди разные, с разным опытом, разными убеждениями, принципами, которые иногда мешают видеть другого человека, понимать его чувства и интересы.

- Наш тренинг будет посвящен навыкам видеть и слышать человека, прислушиваться к его мыслям. Тренинговая форма работы требует доверия к группе, поэтому нам нужно выработать общие правила для работы.

Правила:

- Правило «здесь и теперь». Важно, чтобы разбирались процессы, мысли и чувства, возникающие в группе в данный момент. Таким образом, участников приучают сосредотачивать внимание на себе и на происходящем вокруг них в настоящее время. То, как проявляет себя человек «здесь и сейчас» показывает, как он ведет себя «по жизни». И на это стоит обращать внимание участников тренинга.

- Правило искренности и открытости. Необходимо добиваться того, чтобы члены группы не лицемерили и не лгали. Признак сильной и здоровой личности - это определенная открытость окружающим своим чувствам по поводу происходящего. Это основа эффективного межличностного взаимодействия. Естественно, в начале работы группы этого добиться невозможно. Не всегда нужно добиваться полного раскрытия участников группы, ведь им предстоит продолжать работать вместе. Но каждый из них должен чувствовать себя защищенным и иметь право раскрыться в той мере, в какой он считает нужным для данного момента.

- Правило «Я». В группе запрещается использовать рассуждения типа: «У всех такое мнение...», «Мы считаем...» и т.п. Эти высказывания перекладывают ответственность за чувства и мысли конкретного человека на несуществующее «мы». Все высказывания должны строиться с использованием «я». Тем самым, мы учим человека брать ответственность на себя и принимать себя таким, каков он есть.

- Правило активности. В группе не должно быть пассивных наблюдателей. В отработку упражнения включаются все участники. Если они отказываются принимать участие, стоит уделить внимание обсуждению мотивации их целей присутствия на тренинге.

- Правило конфиденциальности. Все, что говорится в группе относительно участников, должно оставаться внутри группы. Это естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Но конкретные приемы, знания, техники могут и должны использоваться вне группы в профессиональной деятельности, в повседневной жизни.

- Правила приняты. Спасибо. Каждый участник должен их придерживаться.  
«Знакомство» – 2 мин.

- А сейчас настало время познакомиться. Нарисуйте свою «визитку», на ней напишите имя, как бы вы хотели, чтобы вас называли на тренинге? Назовите качество, характеризующее вас, на первую букву вашего имени.

Основная часть – мин.

Упражнение 1. «Путаница» – 10 мин.

Цель: Повысить тонус группы и сплотить участников.

Ход упражнения: Участники встают в круг и протягивают правую руку к центру. По сигналу ведущего каждый игрок находит себе «партнера по рукопожатию» (число игроков должно быть четным). Затем все вытягивают левую руку и также находят себе «партнера по рукопожатию» (очень важно, чтобы это не был тот же самый человек). И теперь задача участников состоит

в том, чтобы распутаться, т.е. снова выстроиться по кругу, не разъединяя рук. Задачу можно усложнить, запретив всякое словесное общение.

Упражнение 2. «Мое представление конфликта» - 10 мин.

- Сейчас каждый подумает и для себя решит, как вы понимаете, что такое конфликт?! Но писать мы будем не просто, а на каждую букву слова.

К –

О –

Н –

Ф –

Л –

И –

К –

Т –

Рефлексия: каких больше характеристик конфликта – положительных или отрицательных?

- А теперь предлагаю всем по очереди продолжить предложение «Конфликт для меня – это...».

Упражнение 3. «Плюсы и минусы конфликта» - 10 мин.

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

Участники делятся на две группы. Первой команде нужно будет в режиме мозгового штурма записать как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, второй команде, соответственно, – описать негативные последствия конфликтов.

Рефлексия: сложно было выполнять упражнение? Как вы думаете, что легче написать – «+» или «-»?

Н.В.Клюева предлагает характеристику конфликта:

Конструктивные стороны конфликта:

Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта).

Конфликт дает возможность увидеть скрытые отношения.

Конфликт дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение.

Конфликт – это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное.

Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации.

Конфликт способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом

Деструктивные стороны конфликта:

Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям.

Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально-психологический климат.

Ухудшение качества работы. Сложное восстановление деловых отношений.

Представление о победителях или побежденных как о врагах.

Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.

Упражнение 4. «Тонкая бумага» – 5 мин.

Раздаются тонкие листы бумаги формата А-4. Участникам предлагается взять лист в руки, закрыть глаза и выполнять команды: Сложите листок пополам, разгладьте место сгиба и по линии сгиба вырвите клочок бумаги; Снова сложите листок пополам и повторите процедуру.

И так до тех пор, пока участники смогут складывать лист и вырывать клочки бумаги по линии сгиба. Когда останутся маленькие, многократно сложенные листки, предложите развернуть их и вернуть листки в исходное положение – перед собой. Затем предложите группе открыть глаза.

Обратите внимание участников, что первоначально у всех листы были совершенно одинаковыми, и каждый из них выполнял одни и те же команды ведущего, тем не менее, узор у всех получился разный. Спросите, почему так получилось? Выслушайте ответы.

Рефлексия: Подведите к выводу, что каждый человек уникален и этим он представляет ценность для других.

Упражнение 5. «Два сердца» – 10 мин.

Инструкция. «Вы сейчас все - профессиональные хирурги крупной американской клиники. Каждый из вас ведет своего пациента, которому необходима срочная пересадка сердца. Но ситуация осложняется тем, что сейчас в клинике в наличии только два сердца, годных к пересадке. После обсуждения, которое вы проведете так, как считаете нужным, вам необходимо принять решение, каким двум пациентам будет сделана операция по пересадке сердца. Решение необходимо обосновать и сообщить родственникам всех пациентов».

Краткие характеристики пациентов:

- женщина, китаянка, 35 лет, руководитель группы врачей, занимающихся разработкой лекарства против СПИДа;
- женщина, бельгийка, 32 года, врач-кардиолог, на ее счету сотни успешных операций на сердце;
- мужчина, американец, отец троих детей в возрасте трех, пяти, семи лет, воспитывает детей один;
- японская девочка 12 лет, выдающаяся пианистка;
- врач-онколог, женщина, 33 года, под ее руководством разрабатывается эффективное лекарство против рака крови;
- русский мальчик, 11 лет, за него ходатайствует крупный российско-американский медицинский центр;
- афроамериканец, олимпийский чемпион по бегу, 25 лет;
- девушка, 19 лет, на ее иждивении двое младших братьев восьми и десяти лет. Дочь умершего сенатора США;
- священник, 50 лет, известный проповедник, пользующийся заслуженным уважением в Канаде и США.

Обсуждение.

1. Каким образом учитывалась система ценностей игроков при принятии решения?
2. Участники в большей степени ориентировались на прагматичный или гуманистический подход?
3. Кому было важно любой ценой отстоять своего пациента и добиться, чтобы именно ему была проведена пересадка сердца? Что для этого было сделано, какие аргументы применялись, насколько они были действенны?
4. Кто уступил коллегам в выборе пациента для пересадки сердца, чем обосновано такое решение?
5. Кто взял на себя ответственность за доведение результата обсуждения до родственников пациентов, которым не планировалась пересадка сердца?
6. Каким образом распределялись роли в ходе групповой дискуссии? И с какой ролью было легче справиться?

Методические замечания. Упражнение (помимо содержательной нагрузки) имеет определенный эмоциональный фон. Оно достаточно жестко по форме и отражает реальную зарубежную врачебную практику. Вместе с тем упражнение дает, как правило, значительный обучающий и воспитательный эффект (работа с системой ценностей). По его завершении необходимо обозначить и подчеркнуть игровой характер ситуации, избегая эмоционального заострения участников на негативных переживаниях. Роль родственников выполняют свободные от игры участники и сам преподаватель.

Упражнение 5. «Я – сильный, я – слабый» – 5 мин.

Ведущий. Я предлагаю вам проверить, как слова и мысли влияют на состояние человека. С этой целью мы выполним следующие упражнения, для которого необходимо разбиться на пары.

(Помощь одного из участника).

- Вытяни, пожалуйста, вперед руку. Я буду опускать твою руку вниз, нажимая на нее сверху. Ты должен удерживать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный!» Теперь делаем то же самое, но ты должен говорить: «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, то есть тихо, уныло...

- Вот видите, как поддерживающие слова помогают нам справиться с трудностями и побеждать.

Рефлексия: как вы понимаете это упражнение? Как оно связано с нашей темой?

Упражнение 6. «Конфликтные ситуации» – 10 мин.

Участникам тренинга предлагается разделить на подгруппы. Каждая подгруппа вытягивает карточки, на которых написаны конфликтные ситуации. Из каждой ситуации необходимо найти выход, найти пути решения конфликта.

Ситуации:

Младший воспитатель выполняет свою работу (моет посуду на кухне, т.д.), а старшему воспитателю необходимо срочно выйти из группы (поговорить по

телефону). Она попросила присмотреть за детьми мл.воспитателя, но та ей отказала. Между ними завязался спор. Как быть в данной ситуации?

Старший воспитатель попросила посидеть с детьми мл.воспитателя во время тихого часа, а сама вышла из группы. Тихий час прошел, а воспитатель не вернулась в группу. Нужно идти получать полдник, а детей не с кем оставить. В этот момент в группу зашел специалист, и мл.воспитатель попросила посидеть с детьми, чтобы сходить и получить полдник. Когда в группу вернулся воспитатель, между мл.восп. и «старшим» завязался конфликт. На что воспитатель ответила мл.восп.: «Ты должна помогать нам, когда нам это необходимо». Как поступить в данной ситуации?

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его служебной деятельностью. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрек: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства». Проведите анализ межличностного взаимодействия.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Решение?

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...Как бы вы поступили на месте руководителя?

На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника». Как поступить в данной ситуации, чтобы избежать конфликта?

Упражнение 7. «Коллега – образ – 10 мин.

Вспомните одного из своих коллег. Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики его личности (отметьте несколько качеств):

тревожный – спокойный

разбросанный – целеустремленный

замкнутый – общительный

легкомысленный – серьезный

возбудимый – уравновешенный

уступчивый – принципиальный

«выскочка» - скромный

вспыльчивый – сдержанный

лицемерный – искренний

пессимист – оптимист  
безвольный – волевой  
глупый – умный  
агрессивный – миролюбивый  
ранимый – невозмутимый  
грубоватый – тактичный  
ленивый – трудолюбивый  
черствый – отзывчивый  
злой – добрый  
пассивный – активный  
самовлюбленный – самокритичный

- Если вы не можете оценить коллегу только при помощи двухфакторной оценки («глупый – умный»), тогда напротив каждой характеристики поставьте определенный балл, исходя из шестибальной системы. Попробуйте оценить, таким образом, 5-7 своих коллег).

Упражнение 8. «Коллаж» – 10 мин.

Участникам предлагается большое количество вырезок картинок, фраз, слов, фотографий, из которых они должны выбрать те, которые, по их мнению, наиболее точно и полно характеризуют конфликт.

Затем на ватмане наклеивают, чтобы получился коллаж.

В конце упражнения рассказывают и объясняют, почему именно так они его сделали, почему именно эти картинки (фотографии, слова, фразы) они выбрали, и почему не выбрали оставшиеся вырезки.

Притча – 5 мин.

Буддийская притча «Забирайте своё себе»

Однажды Будда проходил со своими учениками мимо деревни, в которой жили противники буддистов. Жители деревни выскочили из домов, окружили Будду и учеников, и начали их оскорблять. Ученики тоже начали распалаться и готовы были дать отпор, однако присутствие Будды действовало успокаивающе. Но слова Будды привели в замешательство и жителей деревни, и учеников.

Он повернулся к ученикам и сказал:

– Вы разочаровали меня. Эти люди делают своё дело. Они разгневаны. Им кажется, что я враг их религии, их моральных ценностей. Эти люди оскорбляют меня, и это естественно. Но почему вы сердитесь? Почему вы позволили этим людям манипулировать вами? Вы сейчас зависите от них. Разве вы не свободны?

Жители деревни не ожидали такой реакции. Они были озадачены и притихли. В наступившей тишине Будда повернулся к ним:

– Вы всё сказали? Если вы не всё сказали, у вас ещё будет возможность высказать мне всё, что вы думаете, когда мы будем возвращаться.

Люди из деревни были в полном недоумении, они спросили:

– Но мы же оскорбляли тебя, почему же ты не сердись на нас?

– Вы – свободные люди, и то, что вы сделали, – ваше право. Я на это не реагирую.

Я тоже свободный человек. Ничто не может заставить меня реагировать, и никто не может влиять на меня и манипулировать мною. Я хозяин своих проявлений. Мои поступки вытекают из моего внутреннего состояния. А теперь я хотел бы задать вам вопрос, который касается вас. Жители деревни рядом с вашей приветствовали меня, они принесли с собой цветы, фрукты и сладости. Я сказал им: «Спасибо, но мы уже позавтракали. Заберите эти фрукты с моим благословением себе. Мы не можем нести их с собой, мы не носим с собой пищу». Теперь я спрашиваю вас: «Что они должны делать с тем, что я не принял и вернул им назад?»

Один человек из толпы сказал:

– Наверное, они забрали это домой, а дома раздали фрукты и сладости своим детям, своим семьям.

Будда улыбнулся:

– Что же будете делать вы со своими оскорблениями и проклятиями? Я не принимаю их. Если я отказываюсь от тех фруктов и сладостей, они должны забрать их обратно. Что можете сделать вы? Я отвергаю ваши оскорбления, так что и вы уносите свой груз по домам и делайте с ним всё, что хотите...

Музей обидных воспоминаний – 5 мин.

- Наибольшей силой в плане изменения человеком самого себя обладает воображение. Каждый из нас обижался и не один раз. Но одни люди умеют быстро расстаться с обидами, потому что обида - это ни что иное, как «ржавчина, разъедающая душу». Другие относятся к своим обидам как к большой ценности. Они их прячут, берегут, накапливают. А в конфликте предъявляют, усиливая, как им кажется, свою позицию. Результат такого собирательства – болезни. Давайте напишем все свои обиды на листок, внимательно на них посмотрите и скажите им: «Обиды, вы простите меня, но я отправляю вас в музей обидных воспоминаний. Вы остаетесь в прошлом, а я живу в настоящем и будущем. Лишняя тяжесть мне ни к чему! Прощайте!» И порвите этот лист, или сомните. В душе должны быть всегда уют и комфорт, спокойствие и мудрость.

- «Человек сам загораживает себе свет» сказал Эмерсон. Постарайтесь этого не делать.

- Всем большое спасибо за работу!