

(слайд 1) Безконфликтное взаимодействие в педагогическом коллективе.

Эксперимент с книгой. *(Показать аудитории лицевую сторону книги, задняя сторона книги другого цвета остается перед ведущим)*

Какого цвета эта книга? *(даются варианты, потом ведущий разворачивает книгу задней стороной к аудитории)*

(слайд 2) Точно также положив перед собой цифру «6» для тех, кто смотрит на нее с другой стороны – она будет цифрой «9». Не говорите кому-то, что он не прав, до того момента, пока не посмотрите на эту ситуацию с его точки зрения. Именно различия точек зрения могут стать причиной конфликта.

Конфликт в переводе с латинского означает «столкновение» - это наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия.

И потому как часто в коллективе случаются конфликты и каким способом разрешаются эти конфликты можно судить об эффективности коллектива в целом.

(слайд 3) Особенность педагогического коллектива заключается в том, что его психологическая атмосфера, межличностные отношения, стиль управления и деятельности обязательно проецируются на ученический коллектив и влияет на процессы обучения и воспитания подрастающего поколения. Когда мы конфликтует – дети учатся у нас не самым лучшим качествам. К тому же в ситуации конфликта мы лично слабее и становимся подверженными манипуляциям со стороны детей. В эти моменты дети могут сами нами управлять.

(слайд 4) Если говорить о педагогическом коллективе, он имеет ряд отличий от любого другого сообщества, объективно влияющих на наличие и частоту конфликтов среди сотрудников образовательного учреждения.

1. **Возможность высокой степени самоуправления.** Педагогический коллектив по частоте конфликтов стоит на втором месте после коллективов, занимающихся искусством (театр, студии, кинематограф). Это происходит потому, что трудно оценивать результаты деятельности. На заводе и фабрике это сделать проще. Есть сырье, станки или машины. Дал норму – молодец. Сверх нормы – медаль на грудь. А педагоги работают с детьми, каждый из которых обладает массой индивидуальных характеристик. Нет ни одного абсолютно идентичного человека, поэтому и педагогические подходы к каждому ребенку должны быть неповторимыми. Именно поэтому педагогический коллектив, как и любой творческий коллектив самостоятельно наполняет и организует свою деятельность.

Четкая регламентация касается скорее режимных моментов в образовательной организации, а также формальных действий – таких как оформление отчетности, заполнение журналов, которые в целом не влияют на педагогический процесс. На данный момент нет других способов отслеживать результаты работы учителя.

2. **(слайд 5) Коллективный характер труда и коллективная ответственность.**
В том, что ребенок достиг успехов в учебной деятельности или личностном росте, заслуга не одного педагога, а целого коллектива. Каждый педагог и

сотрудник школы, включая технический персонал, оказывает влияние на воспитанника – словом, делом, поступком, настроением и формирует его мировосприятие в целом. В связи с этим и ответственность за результаты труда конкретного педагога трудно отследить. Это тоже может стать почвой для конфликтов.

3. **(слайд 6) Отсутствие временных рамок на выполнение тех или иных видов педагогического труда.** И это часто является причиной перегрузки учителей и недостатка необходимого свободного времени для их профессионального роста и духовного обогащения. В своей работе учитель должен выполнять порой более ста функциональных обязанностей. И это не может не влиять на физическое и психическое состояние педагога.

Такое напряжение рано или поздно привет к плачевному результату - соматическим заболеваниям, конфликтам в коллективе и как следствие к педагогическим ошибкам.

4. **(слайд 7) Феминизация педагогических коллективов.** Преимущественно женский состав коллектива не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны.

Но женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия.

5. **(слайд 8) Психический склад людей, избравших педагогическую профессию** — невысокая эмоциональная устойчивость, склонность к чувству вины, тревожность, низкая стрессоустойчивость, предрасположенность к психосоматике. Педагоги глубоко переживают разочарования от результатов деятельности.

Кто идет в педагоги? Чаще всего экстраверты. (Среди работников образования мало замкнутых интровертов). У экстравертов в крови их потребность к общению, чувствительность и эмпатия. И если нет навыков защиты своей эмоциональной сферы – как следствие увеличиваются проблемы в межличностной сфере.

Учитывая выше сказанное можно сделать вывод о том, что в педагогическом коллективе конфликты статистически могут возникать гораздо чаще, чем в других коллективах.

Но эти знания не оправдывают нас, а скорее возлагают на нас больше ответственности. Если мы теоретические имеем знания, мы должны их учитывать и развивать нашу педагогическую культуру.

Не бывает плохих людей. Бывают ситуации, в которых мы показываем не самые лучшие свои стороны. Для того чтобы в вашей жизни было поменьше конфликтов, существует ряд элементарных правил.

(слайд 9)

1. Посмотрите на ситуацию со стороны своего оппонента в конфликте. Может тогда вам будут более понятны его действия. Они продиктованы ни его отрицательными

характеристиками, а иногда вполне объективными причинами. Научитесь не только слушать, но и слышать другого человека.

Почему люди кричат, когда конфликтуют, ссорятся и выясняют отношения? Когда люди ссорятся, они не слышат друг друга, они не понимают друг друга, и тогда, как говорится в известной притче, их сердца отдаляются. Для того чтобы преодолеть это расстояние, им приходится кричать, чтобы услышать друг друга. Не кричите – не отдаляйте свои сердца.

(слайд 10)

2. Будьте властелином своих эмоций. Не давайте им превратиться в аффект – крайнюю вспышку гнева. Помните, что гневаясь, вы приближаете к себе болезнь.

«Гнев отнимает разум у людей,
Во гнев добрый человек – злодей.
А тот, кто праведнее всех,
Во власти злобы совершает тяжкий грех»

У каждого в арсенале должны быть свои способы саморегуляции.

(слайд 11)

3. Быстро расставайтесь с обидами, ведь обида – это ржавчина, разъедающая душу. Не относитесь к ним, как к большой ценности: не надо их хранить, накапливать, беречь.

(слайд 12)

И очень важно не останавливаться в личностном росте. Процесс развития человека длится всю жизнь. Занимайтесь самовоспитанием, развивайте свою психологическую культуру. Относитесь к себе и окружающим с уважением.

(слайд 13)

4. Не доводите до конфликта, предупреждайте его возникновение. В конфликте не стесняйтесь первым пойти на встречу, попросить прощения за свою горячность. От этого вы станете еще сильнее.

(слайд 14)

«О храме с тысячью зеркал».

Много сотен лет назад одна собака посетила находящийся в Индии храм, в котором была тысяча зеркал. Она добралась до храма, совершив утомительное путешествие, длившееся много недель. Поднялась по ступенькам храма, вошла в него и оказалась в святилище, украшенном тысячью зеркал. Оглядевшись вокруг, собака увидела в зеркалах тысячу собак и, испугавшись, оскалила зубы.

Поджав хвост, она выскочила из храма, уверенная в том, что мир является скопищем злых собак. С тех пор собака больше никогда не переступала порог этого храма.

Месяц спустя к храму с тысячью зеркал пришла другая собака. Она также поднялась по ступеням храма, вошла в него и, взглянув в зеркала, увидела тысячу дружелюбных и миролюбиво настроенных собак. Она покинула храм с уверенностью, что мир полон дружелюбных собак.

Мир является только отражением нас самих, если мы смотрим на мир светло и радостно, то и он отвечает нам тем же!

(слайд 15) В конфликте существует несколько известных стилей поведения: конкуренция, приспособление, компромисс, избегание. Но единственным

эффективным способом выхода из конфликта является – сотрудничество, в ходе которого каждый достигает своих целей.

Хотите экспресс-тест на определение своего стиля поведения в ситуации конфликт?

Упражнение «Яблоко и червячок» (диагностическое)

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.

Примеры ответов участников:

Конкуренция: «Сейчас как упаду на тебя и раздавлю!»

Избегание: «Вон, посмотри, какая там симпатичная груша!»

Компромисс: «Ну, хорошо, откуси половинку, остальное оставь моим любимым хозяевам!»

Приспособление: «Такая, видимо, у меня доля тяжкая!»

Сотрудничество: «Посмотри, на земле есть уже упавшие яблоки, ты их ешь, они тоже вкусные!»

Пророк и длинные ложки» (восточная притча)

Один православный человек пришел к Илье-пророку и спросил «Где ад и где рай?» Илья взял спрашивающего за руку и повел через темный портал в большой зал. Там толпилось много людей, бедных и богатых, закутанных в лохмотья и украшенных драгоценными камнями. В центре зала на открытом огне стоял большой горшок с бурлящим супом. По всему помещению распространялся приятный аромат. Вокруг горшка толпились люди с худыми щеками и запавшими глазами, каждый из которых пытался достать себе немного супа. Но ложки, которые были у каждого из этих людей, были такого же размера, как и они сами. С жадностью голодные пытались ложками зачерпнуть себе еды. Но никому это не удавалось. Но даже самому сильному и проворному не удавалось донести ложку до рта. Самые быстрые обжигали себе руки и лицо или выливали суп на плечи своих соседей. С руганью они кидались друг на друга и дрались теми самыми ложками, с помощью которых могли бы утолить свой голод. Илья-пророк взял своего спутнику за руку и сказал: «Это ад». **(ФИЛЬМ)**

Они вышли из зала, и пройдя через длинные мрачные коридоры, они оказались еще в одном зале. Здесь тоже было много народу. В середине зала тоже бурлил в котле суп. У каждого из присутствующих в руке было по такой же громадной ложке, как и те, которые Илья и его спутник видели в аду. Но люди здесь были упитанные, и в зале слышен был только легкий, довольный гул голосов и шорох опускаемых в суп ложек. Каждый раз у котла стояло по два человека. Один набирал ложкой суп и кормил другого. Если для кого-то ложка была слишком тяжелой, то помогали двое других, так что каждый мог спокойно поесть. Как только один утолял голод, подходил следующий. Илья-пророк сказал спутнику: «Это рай!»

Эта история передается из уст в уста уже более тысячи лет. Она взята из жизни и повторяется даже в наше время, когда мы наблюдаем трудности во взаимоотношениях людей. «Ад» — это работа рядом друг с другом, но против друг

друга; каждый — только за себя самого и против других. «Рай» напротив, предполагает готовность вступать в позитивные отношения с другими. Обе группы — люди в раю и люди в аду — имеют одинаковые или похожие проблемы. Но где они живут — в раю или в аду, - зависит оттого, как они эти проблемы пытаются решить.

Рай и ад — в нас самих. Мы имеем возможность выбирать. Насколько велик этот шанс выбора, определяется большей частью нашим опытом, тем, как мы научились решать свои проблемы, и нашей готовностью использовать свой опыт.