**"От конфликта к культуре педагогического общения"**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Жизнь- это три дня: вчера, сегодня, завтра.  Вчера уже прошло и ты ничего в нем не  изменишь, завтра еще не наступило и может быть не наступит. Поэтому постарайся  сегодня поступить достойно, чтобы не сожалеть.  Омар Хайям |

В течение рабочего дня педагоги включаются в широкий диапазон взаимоотношений с коллегами, учениками, родителями по разным поводам. И, естественно, в общении возможны недоразумения, ссоры, обиды, проявления агрессии, смена настроений и т, д. И ситуация может перейти в конфликт.

Задания педагогам:

- назвать синонимы слову «конфликт» (разногласие, столкновение, ссора, раздор, стычка, противоречие);

- дать определение слову «конфликт»;

- записать позитивные и негативные функции конфликта.

|  |  |
| --- | --- |
| **Позитивные** | **Негативные** |
| Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами | Большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте. |
| Получение новой информации об оппоненте | Увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе. |
| Сплочение коллектива при противоборстве с внешним врагом | Представление о побежденных группах, как о врагах. |
| Стимулирование к изменениям и развитию | Чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе. |
| Снятие синдрома покорности у подчиненных | После завершения конфликта – уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников. |
| Диагностика возможностей оппонента | Сложное восстановление деловых отношений («шлейф конфликта») |

Что такое конфликты?

Конфликт – это отсутствие согласия между двумя или более сторонами (лицами или группами), проявляющееся при попытке разрешить противоречие, причем часто на фоне острых эмоциональных переживаний

Почему возникают конфликты?

Для конфликтов характерна борьба

«ЗА» и «Против»

Борьба «против» — это процесс противостояния и разрушения (победа или поражение)

Борьба «за» — это процесс взаимного сближения и созидания (совместное решение проблемы)

Конфликт не возникает внезапно, чаще всего он предваряется более или менее очевидными сигналами (дискомфортом, напряженностью, кризисом, инцедентом, недорозумением)

**Структурные элементы конфликта**

* Стороны конфликта
* Предмет конфликта
* Мотивы конфликта
* Позиции сторон

Типы конфликтогенов (по А.П. Едигесу)

* Стремление к превосходству
* Проявлении агрессии
* Проявление эгоизма
* Нарушение правил
* Неблагоприятное стечение обстоятельств

Всем известно, что любой конфликт имеет пагубные последствия. Он всегда окрашен сильными эмоциями, в основном отрицательными. Конфликт сильно влияет на нервную систему человека и часто имеет «эффект последствия».

Все-таки необходимо уметь предотвращать конфликты или эффективно и безболезненно для обеих сторон выходить из них. Помните: сегодня, не сумев сдержать эмоции, вы вступили в конфликт с учащимся, коллегой по работе, а завтра, действуя подобным образом, вы вступите в конфликт с близкими людьми, с теми кто вам очень дорог. В случае если вы не сумеете достойно выйти из конфликта, вы испортите отношения надолго или, кто знает, может навсегда …

Таким образом, если человек научится достойно выходить из конфликта или предупреждать его, то это умение он будет использовать и дома, и на улице, и на работе.

Я вам хочу привести пример из истории

«Однажды министр юстиции Иван Дмитриев представил Александру 1 дело об оскорблении его величества. Государь, отстранив рукой бумаги, сказал:

- Ведь ты знаешь, Иван Иванович, что я этого рода дела никогда не слушаю. Простить – и кончено!

\_ Государь! – ответил Дмитриев. – В этом деле есть важные обстоятельства. Позвольте доложить …

Александр, подумав немного, возразил:

- Нет, Иван Иванович. Чем важнее такого рода дела, тем меньше я хочу их знать. Может случиться, что я как император все-таки прощу, но как человек затаю злобу. А я этого не хочу».

(Из книги «Исторические анекдоты из русской жизни». М., 2004)

Так поступал Александр 1, что бы избежать конфликтов, а для того чтобы узнать как поступаете вы проведем тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации» .

**Тест «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации»**

Постарайтесь искренне ответить на вопрос: «Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации или споре?». Если вам свойственно то или иное поведение, поставьте соответствующее количество баллов после каждого номера ответа.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Ответы** | **Часто**  **3 балла** | 1. От случая к случаю 2. 2 балла | **Редко**  **1 балл** |
| 1 | Угрожаю или дерусь. |  |  |  |
| 2 | Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней как со своей. |  |  |  |
| 3 | Ищу компромиссы. |  |  |  |
| 4 | Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно. |  |  |  |
| 5 | Избегаю противника. |  |  |  |
| 6 | Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей. |  |  |  |
| 7 | Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет. |  |  |  |
| 8 | Иду на компромисс. |  |  |  |
| 9 | Сдаюсь. |  |  |  |
| 10 | Меняю тему… |  |  |  |
| 11 | Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего. |  |  |  |
| 12 | Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось. |  |  |  |
| 13 | Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону. |  |  |  |
| 14 | Предлагаю мир. |  |  |  |
| 15 | Пытаюсь обратить все в шутку. |  |  |  |

**Обработка результатов теста.**

Подсчитайте количество балов под номерами 1,6,1 это тип поведения «А» и т. д.

**Тип «А»-1,6,11**

**тип «Б»- 2,7,12**

**тип «В»- 3,8,13**

**тип «Г»- 4,9,14**

**тип «Д»- 5,10,15**

Если вы набрали больше всего баллов под буквами:

**«А»**- это «жесткий» тип решения конфликтов и споров. Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало стремитесь выиграть. Это тип человека, который всегда прав.

**«Б»-**это «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворяли бы обе стороны.

**«В»**- «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс.

**«Г»**- «мягкий» стиль. Своего противника вы «уничтожаете» добротой. С готовностью вы встаете на точку зрения противника, отказываясь от своей.

**«Д»**- «уходящий» стиль. Ваше кредо- «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Сейчас наши коллеги рассмотрят несколько видов конфликта межу

учителем и учеников (Байкова Т.В.)

Учитель-родитель (Тавтелева Гульмира Рмильевна),

Учитель-учитель (Кинзябаева Оксана Владиславовна)