**Тренинг педагогического общения для педагогов и воспитателей дошкольных учреждений**  
Данный материал является частью тренинговой работы с педагогическим коллективом. Направлен на снижение психоэмоционального напряжения, сплочения коллектива. Помогает в разрешении конфликтных ситуаций.

**«Тренинг педагогического общения»**

Хочется обратить ваше внимание на то, что в нашей работе общение – это наиглавнейшая черта.   
Общение - наивысшая радость, дарованная людям. Партнерское общение - это общение, учитывающее состояние, интересы, отношения собеседника. Общение это взаимодействие двух или более партнеров.  
Психологическая настройка на работу. Сплочение группы  
**Упражнение «Огонек».** Педагоги в кругу передают друг другу «огонек добра» со словами комплиментами (зажженная свеча).  
Взаимодействие между людьми начинается с установления контакта. Контакт зависит от того, как мы себя держим, что говорим.  
Для того чтобы педагоги прочувствовали значимость установления контакта проводим **упражнение “Ты сейчас…”**  
Инструкция: Понаблюдайте за внешними проявлениями эмоционального состояния окружающих. Я бросаю мячик любому участнику и говорю: “Женя, мне кажется, ты сейчас грустная”. Женя бросает мячик следующему участнику и говорит: “Луиза, мне кажется, ты сейчас раздраженная”, и т. д. В игре участвуют все.   
Мини – лекция: «Понятие «Конфликт». Типы поведения в конфликтных ситуациях.  
Слово «конфликт» в переводе с латинского означает «столкновение».   
Выделяет следующие типы конфликтов: личностные, межличностные, межгрупповые, внутригрупповые конфликты.   
Выделяют негативные последствия и позитивные функции конфликтов:  
Как вы считаете, что относится к негативным последствиям? К позитивным?  
**Негативные последствия:**   
ухудшение состояния здоровья субъектов,   
снижение работоспособности,   
большие эмоциональные затраты и др.   
Позитивные функции конфликтов:   
он служит разрядке напряженности,   
получению новой информации,   
стимулирует развитие и позитивные изменения,  
преодолевает застой жизнедеятельности,   
вскрывает «хроническую болезнь», противоречие,   
помогает прояснить отношения и т. д.   
Таким образом, конфликт - это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого.   
Причиной конфликта может стать различие в целях (родители ждут только положительной оценки о ребенке, а педагог - усвоения знаний и умений ребенком) недостаточная информированность сторон о событии (родитель получил информацию от ребенка, педагог сам был свидетелем происшествия); некомпетентность одной из сторон, низкая культура поведения и др.   
**Специалисты выделяют 4 стадии прохождения конфликта:**  
1. Возникновение конфликта (появление противоречия) .  
2. Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной из сторон.   
3. Конфликтное поведение.   
4.Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта) .  
И если раньше такое положение устраивало обе стороны взаимодействия, то в настоящее время родители, обладая определенными знаниями и опытом в области психологии, стремятся не допустить давления на себя со стороны работников детского сада. Кроме того, подобное поведение педагога может вызвать агрессивную вспышку даже у миролюбивого родителя. Поэтому во избежание углубления и расширения конфликтной ситуации желательно осознать и осуществлять на практике линию партнерского взаимодействия «на равных».  
**Способы разрешения конфликтов:**  
Компромисс представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной.   
Приспособление предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.   
Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.   
Избегание, конкуренция.  
В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс.   
Однако любая из представленных стратегий может оказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку, имеет как положительные, так и отрицательные стороны.   
Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению. Однако зачастую педагоги, общаясь с родителями, сталкиваются со сложными ситуациями. Однако, избегание конфликтной ситуации не решило проблемы, и только переговоры с мамой ребенка, которые помогли выяснить истинные причины ее поведения, способствовали урегулированию взаимоотношений и установлению сотрудничества обеих сторон) .  
**Упражнение «Впечатление».**  
Перечислите, какое впечатление о вас может сложиться у родителей, если вы проявляете нетерпение, говорите повышенным или раздраженным тоном.  
Варианты ответов:  
- вам все надоело,  
- вам неинтересна ваша работа,  
- вы не доброжелательны,  
- вы не уважаете других.  
- вы боитесь  
**Упражнение «Произнесите текст: «Зайку бросила хозяйка…»**  
1. Шепотом.  
2. С максимальной громкостью.  
3. Волнообразно.  
4. Как будто вы страшно замерзли.  
5. Как будто у вас во рту горячая картошка.  
6. Как маленькая девочка.  
Упражнение «Старинная английская игра».  
Для этой игры понадобится небольшого размера приз победителю (это может быть конфета, маленькая игрушка, сувенир и т. д.) . Требование к призу одно: он не должен быть хрупким, так как в процессе игры существует вероятность того, что он упадет на пол. Педагог- психолог заранее упаковывает приз (заворачивает в бумагу, кладет в коробку, перевязывает ленточками, заклеивает скотчем и т. д.) . Перед началом игры группа садится в круг, стулья придвинуты максимально близко друг к другу. Педагог- психолог включает веселую музыку и передает большой сверток с призом одному из сидящих рядом с ним участников. Тот, получив сверток, тут же передает его по кругу следующему игроку, тот — следующему и т. д.   
Внезапно музыка прекращается, и участник со свертком в руках быстро начинает разворачивать приз. Он может это делать до тех пор, пока вновь не зазвучит музыка. С момента звучания музыки приз снова «путешествует» по кругу до следующей музыкальной паузы. Как только музыка замолкает, участник с призом в руках продолжает распаковывать его и при появлении звуков музыки передает по кругу дальше. Приз достается тому, кто сумеет окончательно развернуть его и взять в руки.   
После того как участники поделились своими впечатлениями об игре, педагог- психолог задает следующие вопросы: «Если бы нас с вами попросили снять фильм о конфликтных людях на примере данной игры, то где и в какие моменты мы могли бы разыграть конфликты?   
Из-за чего могли бы возникнуть конфликты? Кто мог бы стать их потенциальными участниками и почему?   
Например, конфликт мог бы возникнуть в момент остановки музыки между участником, который разворачивает приз, и участниками, сидящими рядом.   
Можно было бы обвинить педагога- психолога в том, что он имеет предвзятое отношение к некоторым участникам и использовал это в моменты включения и выключения музыки. Далее педагог- психолог предлагает участникам ответить на вопросы: «Как можно было бы изменить инструкцию к игре, чтобы снизить вероятность появления конфликтов? » (Сделать инструкцию более четкой, ввести некоторые ограничения и т. д.) В каком случае было бы интереснее играть: в первом (как мы играли) или во втором (смоделированном варианте?)   
Завершающее упражнение. «Круг света»  
Психолог: Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье. И сейчас мы с вами будем передавать по кругу сосуд с зажженными плавающими свечами, со словами благодарности друг другу.   
Давайте все вместе загадаем желание, но тушить эти свечи не будем. Пусть в каждом из нас горит этот огонек и не потухает никогда