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