

ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»

Актуальные конфликты XXI века в
образовательной организации
и способы их разрешения
(из опыта работы)

Сборник информационно-методических материалов

Актуальные конфликты XXI века в образовательной организации и способы их разрешения (из опыта работы) : сборник информационно-методических материалов областного методического объединения, Екатеринбург, 27 января 2021 г. / отв. ред. Д. В. Куваева. – 116 с. – Текст: непосредственный.

В сборнике представлены разработки участников областного методического объединения «Актуальные конфликты XXI века в образовательной организации и способы их разрешения (из опыта работы)», которое проводилось 27 января 2021 года Центром тестирования и профориентации обучающихся ГАНОУ СО «Дворец молодёжи».

Представленные материалы отражают опыт работы специалистов системы образования в области профилактики и разрешения конфликтных ситуаций в образовательном процессе.

Адресовано педагогическим работникам и специалистам службы медиации всех уровней образования.

© ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

5

Волкова Наталия Борисовна ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЕРЕЗ «Я-СООБЩЕНИЯ» В СИСТЕМЕ ОБЩЕНИЯ «РЕБЕНОК-РЕБЕНОК», «РЕБЕНОК-ВОСПИТАТЕЛЬ», «ВОСПИТАТЕЛЬ-АДМИНИСТРАЦИЯ»	7
Сабуренкова Валентина Евгеньевна КОНСУЛЬТАЦИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ: ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ОШИБКА АТРИБУЦИИ КАК ПРИЧИНА ЗАТЯЖНЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ	13
Андрейчук Дарья Сергеевна СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЭФФЕКТИВНОЕ ОБЩЕНИЕ»	20
Иванова Оксана Валерьевна ВСЕ ПРОТИВ ОДНОГО	26
Гардт Ольга Александровна КВЕСТ «КОНФЛИКТОВАТЬ НЕЛЬЗЯ ДОГОВОРИТЬСЯ!»	33
Невьянцева Екатерина Юрьевна КОНФЛИКТ «УЧИТЕЛЬ – РОДИТЕЛЬ»: 8 ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ. ПАМЯТКА	40

Кузьмишина Татьяна Леонидовна ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ	44	ОБУЧАЮЩАЯ НАВЫКАМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ «Я СРЕДИ ВСЕХ»	
Пришедько Светлана Владимировна АНТИУРОК ДЛЯ ПЕДАГОГОВ «СКАЗКА»	52	Буньков Станислав Анатольевич, Уманская Марина Валерьевна УЧИМСЯ КОНФЛИКТОВАТЬ: ЗЛОСТЬ ИЛИ АГРЕССИЯ (АЛГОРИТМ ПО РАБОТЕ СО СВОИМИ ЧУВСТВАМИ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ)	100
Власова Ксения Борисовна ГРУППОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ КАК СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ У МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ	63	Муравенкова Мария Юрьевна «ПРИВИВКА» ОТ СТАТУСНО-РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА, ВЫЗВАННОГО НЕДОВОЛЬСТВОМ РОДИТЕЛЯ ПОЗИЦИЕЙ РЕБЁНКА, ЗАНИМАЕМОЙ В МАССОВОЙ ГИМНАСТИЧЕСКОЙ КОМПОЗИЦИИ	107
Шаляпина Анна Анатольевна ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ ИЗБЕЖАТЬ КОНФЛИКТОВ С РОДИТЕЛЯМИ НА ДИСТАНТЕ В ЦИТАТАХ (СОВЕТЫ УЧИТЕЛЯМ)	68	Вахитова Ирина Мансуровна ГАЙД ДЛЯ ПОДРОСТКОВ 16-17 ЛЕТ. РЕАЛИЗАЦИЯ ВЫХОДА ИЗ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ	111
Махнёва Ольга Владимировна СКАЗКА О ДОБРОМ И ЗЛОМ	74		
Степанов Денис Владимирович МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ	80		
Викторова Людмила Александровна «КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ. МОЖНО ЛИ ИМ УПРАВЛЯТЬ?»	86		
Тельминова Александра Валерьевна ПРОГРАММА ТРЕНИНГА ДЛЯ ПОДРОСТКОВ,	93		

ВВЕДЕНИЕ

В январе 2021 года Центр тестирования и профориентации обучающихся в рамках Областного образовательно-просветительского проекта «Планета Семья» провел областное методическое объединение «Актуальные конфликты XXI века в образовательной организации и способы их разрешения (из опыта работы)», (далее – ОМО).

В ОМО приняли участие педагоги и специалисты образовательных организаций различного уровня из Свердловской, Челябинской, Тюменской и Оренбургской областей, Ханты-Мансийского автономного округа – ЮГРЫ, Пермского края и города Москвы.

Участники представили опыт разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в образовательном процессе, по следующим темам:

- Актуальные конфликты между детьми при очном обучении: пути разрешения и профилактики (тип конфликтов: «ученик - ученик»);
- Актуальные конфликты дистанционного и очного педагогического взаимодействия между учителем и родителем: причины возникновения, стратегия и тактика разрешения (тип конфликтов: «учитель - родитель»);
- Особенности организации онлайн обучения, проблемы и решения: трудности организации группового и индивидуального

обучения, проблемы распределения учебной нагрузки на детей/педагогов, проблемы ведения отчетной и оценочной документации и пр. (тип конфликтов: «учитель - администратор», «учитель - учитель»);

- Конфронтация педагога и обучающегося/обучающихся при дистанционном и очном обучении: причины, последствия и способы восстановления конструктивного взаимодействия (тип конфликтов: «учитель - ученик»).

В сборник¹ вошли методические разработки, представляющие личный опыт участников и имеющие высокую степень уникальности.

Материалы могут быть полезны при планировании и реализации мероприятий по профилактике и/или разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в образовательном процессе.

¹ В составлении сборника приняли участие специалисты Центра тестирования и профориентации обучающихся ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»

*Волкова Наталия Борисовна,
педагог-психолог,
МБДОУ «Детский сад № 6 «Золотой петушок»,
г. Лесной, Свердловская область*

ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЕРЕЗ «Я-СООБЩЕНИЯ» В СИСТЕМЕ ОБЩЕНИЯ «РЕБЕНОК-РЕБЕНОК», «РЕБЕНОК-ВОСПИТАТЕЛЬ», «ВОСПИТАТЕЛЬ-АДМИНИСТРАЦИЯ»

Форма проведения: workshop.

Участники: воспитатели.

Техническое оснащение: мультимедийная доска, проектор, заранее подготовленная презентация.

Оборудование: фломастеры, 3 листа А4, лист А3, 3 вида конфет по кол-ву участников, 3 стола, распечатанные алгоритмы технологий эффективной социализации, распечатанный алгоритм workshop (сообщение цели, анализ текущей ситуации, совместное выявление проблем, пути решения, рефлексия).

Цель мероприятия: сформировать умение правильно формулировать «Я-сообщения».

Задачи:

– Формировать интерес к эффективным технологиям общения при помощи беседы с участниками;

- Ознакомить аудиторию с алгоритмом формулирования «Я-сообщений» разных авторов;
- Научить формулировать «я-сообщения» в команде через решение кейсов.

Ход мероприятия:

Участники заходят в аудиторию и записывают пожелания к проведению мероприятия, заполняют таблицу (приведенную ниже). Рассаживаются полукругом.

Что мне во время тренинга не хотелось бы	Что мне во время тренинга хотелось бы узнать	Что я не хочу услышать во время тренинга

Добрый день. Сегодня наш workshop посвящён знакомству с технологиями эффективной социализации.

Для начала обратимся к вашим пожеланиям мне (*психолог, ориентируясь на заполненную таблицу, озвучивает пожелания аудитории к ведущему тренинга и мероприятию*).

Я желаю Вам сегодня эффективной работы!

1 слайд Эффективное взаимодействие через «Я-сообщения» в системе общения «ребенок-ребенок», «ребенок-воспитатель», «воспитатель-администрация»

Ответьте на вопрос: как часто возникают вокруг конфликты и почему? Участники тренинга анализируют текущую ситуацию по проблеме возникновения конфликтов.

А теперь продолжим фразы:

- Я недостаточно владею...
- Мне не так просто...

Участники тренинга по желанию продолжают фразы.

Конфликт – столкновение интересов сторон. Для того, чтобы обе стороны пришли к единому решению необходимо знать алгоритм правильного произнесения фраз. Ведь всегда есть вероятность сказать «ты- сообщение», вместо «я-сообщения». Попробуем на себе прочувствовать влияние слова «ты» и слова «я».

Участники встают в одну линию, спиной друг к другу. Психолог говорит слово «ты» - участники пальчиками тыкают в спину друг друга, на слово «Я» - глядят друг друга по спине. Закончив, садятся на места.

2 слайд Технологии развивающего общения и «Я-сообщения»

Первая технология с которой хочу вас познакомить «Технология развивающего общения Гришаевой Натальи Петровны». Одного из аудитории просим зачитать алгоритм вслух.

Технология развивающего общения

Н.П. Гришаевой

1. Назвать чувство двух сторон конфликта

- «Я вижу вам обидно ...»

2. Описать то действие, которое вызвало это чувство

- «Вы сидели рядом, смотрели картинки в книге, и Миша толкнул Ваню локтем...»

3. Что вы можете сейчас сделать?

- Выслушать обе стороны конфликта

Рассмотрим еще две технологии «Я-сообщений».

Просим зачитать двух участников алгоритмы вслух.

Технология «Я-сообщений»

Э. Мазлиш и А. Фабер

1. Внимательно выслушайте

2. Разделите чувства конфликтных сторон словами

- «Хм», «Понятно»

3. Назовите чувство

- «Я вижу, ты рассержен...»

4. Покажите, что вам понятны чувства ребенка и предложите ему желаемое в фантазийной форме

- «Как было бы здорово, если сейчас...»

Технология «Я-сообщения»

Ю.Б. Гиппенрейтер

1. Описать чувства конфликтующих сторон

- «Я вижу, тебе грустно...»

2. Описать ситуацию со стороны

- «Я заметила, что сегодня, играя в конструктор, ты предлагал ребятам присоединиться к тебе, но они не соглашались...»

3. Предложить выбор

- «Ты хочешь еще раз предложить Коле с тобой играть или пригласишь кого-то другого в игру?»

5 слайд. Кейс «Я больше с этим Мишкой играть не буду, он меня бьёт...».

Мы с вами познакомились с эффективными технологиями социализации. Объединимся в команды очень интересным способом. Кейс перед вами на слайде (для кейса возьмите актуальную конфликтную ситуацию).

Педагог-психолог раздает три вида конфет по количеству участников. Участники с одинаковыми фантиками конфет присаживаются в круг. На столах лежат распечатанные алгоритмы и три разные конфеты, так участники узнают за какой стол им садиться. Примечание: объединиться в команды можно проще. Например, попросить аудиторию объединиться тех, кто в брюках в одну команду, тех кто в юбках в другую и т.п.

Прошу выйти по одному представителю из команд и рассказать, как вы решили кейс. Команда помогает и дополняет.

Психолог в ходе выступления команд, если это необходимо, комментирует и дополняет.

Завершение

Спасибо за плодотворную работу. А теперь подведём итоги. Продолжите фразы: «Сегодня я не услышал...», «Мне сегодня удалось...», «Психолог сегодня...»

Список источников:

1. Гиппенрейтер, Ю. Б. Общаться с ребенком. Как? / Ю. Б. Гиппенрейтер. – М.: Изд-во АСТ, 2016. – 304 с.
2. Фабер, А. Как говорить, чтобы дети слушали, и как слушать, чтобы дети говорили / А. Фабер, Э. Мазлиш. – М.: Бомбора, 2010. – 336 с.
3. Современные технологии эффективной социализации ребенка в дошкольной образовательной организации: методическое пособие / Н. П. Гришаева. – М.: Вентана-Граф, 2016. – 184 с

*Сабуренкова Валентина Евгеньевна,
педагог – психолог,
МБДОУ «Детский сад № 124»,
г. Челябинск, Челябинская область*

КОНСУЛЬТАЦИЯ ДЛ Я ПЕДАГОГОВ: ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ОШИБКА АТ РИБУЦИИ КАК П РИЧИНА ЗАТ ЯЖНЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

Общение – это сложный процесс, который зависит от множества факторов, и балансировать между этими факторами, не нарушая гармонии самого процесса, относится к разряду высшего психологического умения. Но, к сожалению, в силу различных индивидуальных особенностей, изначальных установок, нашей

непредсказуемости мы попадаем в ловушку затяжных конфликтных ситуаций.

Человек имеет склонность объяснять поведение других их индивидуальными особенностями, а свое поведение – ситуацией, внешними обстоятельствами. Этот эффект получил название – фундаментальная ошибка атрибуции. В социальной психологии под термином «атрибуция» обычно понимают оценку поведения других людей и поиск причин, которые могли бы его объяснить (Аронсон Э.).

Впервые фундаментальную ошибку атрибуции в оценке мотивации другого человека, описали в конце 80-х годов Э. Джонс и В. Харрис из Университета Дьюка. Термин был предложен в 1977 году американским социальным психологом Ли Россом.

Мы склонны переоценивать личностные и недооценивать обстоятельственные причины при интерпретации поведения другого человека, в данном случае воспитанника или педагога. То есть, все те «непонятные» ситуации, в которые попадаем мы сами имеют адекватное объяснение, обусловлены внешними факторами, и мы автоматически оправданы и в собственных глазах, и в глазах социума. А вот

другой человек такой привилегии не имеет. Тот итог его поведения, который нам неприятен, подвергается с нашей стороны строгой оценке и суду. Мы допускаем данное поведение, только исходя из его собственных отрицательных качеств, таких как невоспитанность, невнимательность к другим, халатное отношение и т.д. И соответственно раздражаемся, обижаемся, чувствуем, что нами пренебрегают. Подобное чувство часто является основой затяжных конфликтов [1].

Рассмотрим простую ситуацию, случающуюся достаточно часто. Воспитатель назначил встречу с родителем отстающего воспитанника. Сам педагог пришел на пять минут раньше, чтобы не опоздать. Не смотря на такое ответственное отношение воспитателя к данной встрече, родитель не пришел на пять минут раньше, более того, спустя пятнадцать минут его до сих пор не было. «Однако, какое наплевательское отношение к проблеме, - подумал воспитатель, – ему очевидно безразлична сложившаяся ситуация с не успеваемом его сына, вот уж точно говорят, что «яблочко от яблоньки недалеко падает...». Через неделю они снова назначили встречу. И неожиданно для себя воспитатель попала в большую пробку, в итоге опоздала на 20 минут. Увидев, своего собеседника, пришедшего вовремя, она попыталась, объяснить, что виною всему пробки на дорогах, плохая работа мэра города, т.е. внешние обстоятельства, а сама – то она, конечно, не такая!

Сразу же бросается в глаза, что в рассуждениях педагога, что-то не так. Еще неделю назад вину за подобный поступок она полностью возлагала на беспечного родителя, однако, когда опоздала сама, ей и в голову не пришло так думать о себе. В чем же дело? Почему мозг по-разному оценивает идентичные ситуации?

Эту «шутку» играет с нами когнитивное искажение при попытке объяснить чье-либо поведение. Мы оцениваем себя не так, как оцениваем других. Так же люди ведут себя и в конфликтных ситуациях. «Я злюсь, потому что меня до этого довели обстоятельства, а они злятся, потому что они – злые люди».

А если ошибку фундаментальной атрибуции рассматривать с позиции жизнедеятельности образовательного учреждения, допустим, педагог и воспитанник, то различное понимание событий и их причин тем и объясняется, что конфликт «глазами педагога» и «глазами воспитанника» видится по-разному. И каждый из участников конфликта, оправдывая себя, не сможет оправдать другого.

Причины возникновения фундаментальной ошибки атрибуции [2].

Ли Росс указал несколько причин возникновения фундаментальной ошибки атрибуции:

1. Ложное согласие – человек воспринимает свою точку зрения как «нормальную» и думает, что другим присуща та же точка зрения

2. Неравные возможности – в определенных ролях при ролевом поведении совершается апелляция именно к позитивным качествам личности, происходит их переоценка и не учитывается ролевая позиция

3. Легкость построения ложных интерпретаций, при дефиците информации

Фундаментальная ошибка атрибуции может возникать и при других наивно - агрессивных представлениях, таких как «вера в справедливость». Это вера в то, что люди получают то, что они заслуживают, само понятие было предложено в 1977 году Дж. Лернером.

Как исправить самостоятельно данное искажение восприятия поведения другого человека?

Знаменитые социологи и психологи Росс Л., Нисбетт Р. указали несколько способов самостоятельно корректировать искажение суждений относительно интерпретации поведения своих воспитанников

Способ 1. Осознайте роль случайности. Наверняка вы слышали такую фразу, что случайность - частный случай закономерности и данные случайности нам не постижимы. Иногда

человек оказывается в дурной ситуации - случайно, случайная ошибка приводит к проблеме. Мы случайно появились на свет, мы случайно родились именно в этой стране, выбор профессии и прочего, тоже скорее всего результат случайного сплетения обстоятельств. Так способны ли мы вообще вырваться из лап случайностей нашей жизни, можем ли мы действовать в обстоятельствах осознано и применяя осознанный выбор? Да! Если речь идет о попытке поставить себя на место другого человека.

Способ 2. Развивайте эмпатию. Эмпатия — это способность сопереживать другим людям и мысленно находиться в их положении. Это прекрасный инструмент исправления фундаментальной ошибки атрибуции. Почаще ставьте себя на место других людей и возможно вам покажется, что он (обидчик) не мог поступить иначе. После чего будет не сложно поддержать и простить этого человека. И ситуация начнет развиваться по - другому, по гораздо более конструктивному плану. Почаще, практикуйте эмпатию, допустим: если ваш воспитанник нагрубил

вам, представьте себе, что в данный момент он абсолютно бессилен над обстоятельствами, не имеет опыта решения и трудно переносит страдания, а не потому, что он грубиян и наглец от природы. Что он хотел, что-то выразить, чего выразить не в состоянии в силу малого возраста, что давнее, не высказанное чувство, привыкшее стоять комом в его горле, вдруг вырвалось этими обидными, злыми словами. К тому же, даже знаменитый Эрих Фромм говорил, что история человечества начинается с акта непослушания, что в то же время есть начало его освобождения и интеллектуального развития [3].

Исходя из данного знания о своих суждениях, можно провести самоанализ внутреннего диалога с собой и попытку пересмотреть некоторые конфликтные ситуации в вашей педагогической практике. Занимайтесь психологическим самопознанием с удовольствием.

Список источников:

1. Андреева, Г. М. Психология социального познания: Учеб. пос. для студ. ВУЗ / Г. М. Андреева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
2. Аронсон, Э. Общественное животное. Введение в социальную психологию / Э. Аронсон. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. – 416 с.
3. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 2020. – 800 с.

*Андрейчук Дарья Сергеевна,
педагог-психолог,
МБДОУ «Детский сад № 22 «Яблонька»,
г. Лесной, Свердловская область*

**СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ ДЛ Я ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЭФФЕКТИВНОЕ
ОБЩЕНИЕ»**

Конфликтные ситуации – это неизбежная часть любого педагогического процесса. Основными причинами возникновения конфликтных ситуаций выступают: неумение слушать, неспособность расшифровать сказанное, неумение договориться, несдержанность эмоций. Как любой негативный процесс, конфликт легче предупредить, чем разрешить. Данный семинар-практикум разрабатывался для педагогов и специалистов дошкольного образовательного учреждения.

Цель: способствование формированию навыков эффективного общения.

Задачи: формирование навыков эффективного слушания; отработка навыка понимания других людей; развитие способности к эмпатии; формирование умения находить компромисс.

Форма проведения: очная.

Количество участников: 12-15 человек.

Время проведения: 1-1.5 часа.

Оборудование: апельсин, кубики 10 шт; повязка на глаза; сюжетная картинка «Нелепицы».

Ход семинара

1) Приветствие. Добрый день дорогие коллеги! Сегодня наш семинар-практикум посвящен теме «эффективного общения», и начать его я бы хотела с небольшого задания. У меня есть апельсин. Он мне очень нужен. Но, представьте, что он нужен и вам тоже. Как же нам поступить? Ваши варианты?

Выслушать ответы. Варианты: поделить, выкупить, купить новый отвергаются словами: мне и вам нужен именно этот апельсин).

Почему никто не спросил, что именно в этом апельсине мне так нужно? Я вот, например, безумно хочу испечь пирог с цедрой апельсина. Но мякоть мне не нужна. А вот цедра нужна со всего апельсина. Если бы Вы изначально спросили у меня, что именно хочу я, смогли бы мы быстрее прийти к общему решению? Как часто вы в своей жизни спрашиваете у другого человека, что именно хочет он, прежде чем отстаивать свои собственные интересы?

Основная цель обмена информацией – выработка единой точки зрения между общающимися, установление согласия по поводу различных ситуаций или проблем. Но как определить, что

ваш собеседник понял и принял информацию именно так, как вы хотели? Здесь на помощь нам приходит механизм обратной связи! В процессе общения перед нами стоит задача не только передать информацию, но и добиться ее правильного понимания партнером. Что, по-вашему, может повлиять на восприятие информации?

2) Упражнение «Робот». Проверим, насколько внимательно вы умеете слушать! Мне понадобятся два человека. Один будет Робот, второй Оператор.

Роботу завязывают глаза. Рассыпают по полу кубики. Оператор словесно руководит Роботом. Робот по командам Оператора должен собрать кубики. После выполнения упражнения игроки меняются ролями.

Что, по вашему мнению, помогало вам в понимании команд, а что мешало. Почему? (*выслушать ответы игроков*).

3) Упражнение «Опиши рисунок».

Выбираются 6 участников. 5 из них уходят за дверь. Участнику, который остался, показывают сюжетную картинку с нелепицами. После того как участник рассмотрел картинку, картинку убирают. Приглашается один участник из-за двери. Тот человек, кто видел картинку, должен описать второму, что он видел на картинке. После этого приглашается следующий участник из-за двери. Он рассказывает, что видел на картинке первый участник. Таким образом по очереди приглашаются остальные участники, по цепочке выслушивают описание картинки и пересказывают содержание следующему участнику. После рассказа последнего участника показывается вновь сюжетная картинка с нелепицами.

Ведущий. Почему информация дошла в таком виде? На каком этапе произошло искажение информации? Как часто вы сталкиваетесь с подобным в своей жизни? Как с этим можно справиться?

4) Упражнение «Зеркало».

Кроме речи, в процессе общения, мы ориентируемся на мимику, жесты, позу, движения человека. Это так называемые «невербальные» проявления. Зачастую именно невербальные средства дают нам намного больше информации, чем слова человека. А порой, мы разговариваем и вовсе без слов, только средствами невербального общения. Насколько мы бываем внимательны к невербальным проявлениям в общении и умеем ли их верно считывать?

Для этого упражнения мне нужно, чтобы каждый из вас нашел себе напарника. Один из Вас будет Зеркало. Задача одного: выполнять действия, которые я скажу. Задача Зеркала: как можно полнее и точно отражать действия напарника. Затем нужно поменяться ролями.

Действия: пришить пуговицу, погладить рубашку, испечь пирог, жонглер в цирке.

Легко ли было выступать в роли Зеркала? С чем были связаны трудности?

5) Игра «Парикмахер».

Выбирается пара участников. Их задача разыграть конфликт между парикмахером и клиентом, который не доволен стрижкой. Один из участников берет на себя роль «агрессора», а второй участник, применяя методы и приемы эффективного общения, должен уладить конфликт. Остальные участники решают, насколько эффективно была разрешена ситуация, все ли остались довольны.

**б) Подведение итогов семинара-практикума.
Рефлексия.**

По итогам проведенного семинара педагоги актуализировали свои знания о методах и приемах эффективного общения. Также наблюдалось снижение психоэмоционального напряжения. Педагоги выглядели расслабленными и позитивно настроенными. На протяжении двух последующих месяцев, после проведения данного мероприятия информации об острых конфликтах между педагогами не поступало.

Данное мероприятие рекомендовано для проведения один раз в год в первом квартале среди педагогического состава дошкольного образовательного учреждения. Возраст, пол, стаж педагогических работников значения не имеют.

Список источников:

1. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М.: Изд-во Ось-89, 2008. – 256 с.
2. Анофрикова, А. В. Методическая разработка по теме «Тренинг коммуникативных умений» [электронный ресурс] // Образовательная социальная сеть nsportal.ru. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2012/02/08/trening-kommunikativnykh-umeniy> (дата обращения 21.01.2020).

*МБОУ СОШ № 115,
г. Челябинск,
Челябинская область*

ВСЕ ПРОТИВ ОДНОГО

В работе школьного психолога приходится часто сталкиваться с конфликтами. Чаще всего конфликты происходят в системе «ученик - ученик».

В моем опыте работы самым интересным и сложным был случай, когда весь класс (второй) был настроен против одного обучающегося К.

Обучающийся К. пришел в коллектив второклассников в начале года. Дети класса проявляли вербальную (оскорбительные слова) и физическую (толчки) агрессию. Классный руководитель на протяжении полугода пыталась самостоятельно решить эту проблему, что привело в итоге к травме этого мальчика. После травмы мама

*Иванова Оксана Валерьевна,
педагог – психолог,*

обучающегося К. обратилась в администрацию школы для разрешения конфликта.

Изучение причин конфликтной ситуации

Свою работу по создавшейся ситуации в классном коллективе я начала с выявления природы и сути конфликта.

Состоялась встреча со всеми участниками данного инцидента, где конфликтные стороны высказали свою точку зрения на ситуацию, так же были озвучены претензии и требования. Были проведены беседы с каждым участником (классным руководителем, родителем, обучающимися), а также психологические исследования:

- наблюдение (карта наблюдения за поведением ребенка в школе);
- психологическое тестирование (методика «Лесенка», проективная методика «Кактус», социально-психологический тест Дж. Морено, проективная методика «Рука», тест на уровень сформированности школьной мотивации Лускановой)

По результатам исследования были выявлены причины возникновения конфликта:

- ребёнок пришёл в уже сформированный коллектив, где был свой лидер, который, опасаясь за свой авторитет среди одноклассников, отвергал любые предложения нового члена коллектива;
- у нового члена коллектива наблюдалось демонстративное поведение, он часто выкрикивал с места, мог встать без разрешения учителя и ходить по классу, на что очень негативно реагировали

одноклассники, такое поведение обучающегося К. являлось препятствием для нахождения взаимопонимания с одноклассниками;

– у обучающегося К. были выявлены нарушения в социальном взаимодействии со сверстниками, несформированность сюжетно-ролевой игры, не умения следовать правилам, нарушение коммуникативных навыков, низкий уровень школьной мотивации, нарушение эмоционально – волевой сферы (навыков регуляции);

– некомпетентность классного руководителя при решении возникших трудностей (агрессивностью, деструктивным и демонстративным поведением).

Разрешение данного конфликта происходило по двум направлениям.

1. Профилактическая деятельность:

- консультация для родителей с целью определения стратегии поведения родителей с ребенком;

– консультация для классного руководителя с целью организации среды и раскрытие положительных ресурсов обучающегося;

– родительские собрания;

– тематические классные часы по сплочению детского коллектива;

– разработка рекомендаций для классного руководителя по созданию условий, препятствующих возникновению и развитию конфликтных ситуаций;

– разработка рекомендаций по созданию социально-безопасной среды в классе.

2. Коррекционно–развивающая деятельность:

– индивидуальные занятия с обучающимся К. по коррекции регуляторного компонента деятельности, формированию сюжетно - ролевой игры, развитие коммуникативных навыков и навыков взаимодействия, развитие эмоционально – волевой сферы, повышение уровня школьной мотивации;

Используемые методики

- сказкотерапия, песочная терапия, метафорические карты, арт – терапия, игровые методики

– групповые занятия, направленные на развитие толерантности по отношению к другим людям, формирование терпимости, признание различий и индивидуальности каждого;

Используемые упражнения

- «Пять добрых слов», «Как быть толерантным в общении», «Паутина предрассудков», игра-разминка «Да!», игра «Звёздочки и созвездия», игра-разминка «Полюса», «Плюс. Минус. Интересно», просмотр и обсуждение сказок и мультфильмов «Гадкий утёнок», «Про Диму», «Цветик – семицветик», совместный коллаж;

– подгрупповые занятия, направленные на развитие взаимодействия, умению договариваться, искать компромисс при решении различных ситуаций;

Используемые методики

- сказкотерапия, песочная терапия «Мои границы», «Наш класс»

– комплекс занятий, направленных на предотвращение конфликтных ситуаций в будущем.

Используемые методики

- «Спустить пар» (К. Фопель), «Капризный ребёнок», «Сороконожка», «Рукопожатие или поклон», «Лабиринт», «Телепатия»

По результатам проведенных мероприятий была разработана стратегия поведения обучающегося К., скорректировано поведение в коллективе, актуализированы знания и правила поведения в общественных местах. Сформированы коммуникативные навыки и навыки взаимодействия со сверстниками, что способствовало снижению уровня агрессии обучающегося К. и содействовало раскрытию положительных ресурсов ребёнка.

Проведение тематических классных часов и коррекционно-развивающих занятий способствовало формированию у обучающихся толерантного отношения к сверстникам. Взаимодействия между одноклассниками стало более эффективным, дети овладели вербальными навыками и приемами решения спорных ситуаций. Научились договариваться, искать компромиссы, это привело к снижению конфликтных ситуаций.

При проведении консультаций и бесед с классным руководителем были даны рекомендации по формированию детского коллектива и созданию социально-безопасной среды в классе, конфликт и пути решения. Данные рекомендации классный руководитель применила в своей работе.

К концу учебного года отмечалась положительная динамика, обучающийся К. престал быть изгоем в классе, у него появились друзья.

Список источников:

1. Байбородова, Л. В. Воспитание толерантности у школьников как функция деятельности классного руководителя [электронный ресурс] // Сетевое издание KM.RU. – Режим доступа:

http://student.km.ru/ref_show_frame.asp?id=289EDDAE7C5140F0924E56A119F43ED2 (дата обращения 21.01.2021).

2. Кленова, Н. В. Что нужно знать о толерантности / Н. В. Кленова // Образование в современной школе. – 2003. – № 7. – С. 13-17.

3. Мирошкина, М. Р. Имею право! Сборник игр и задач для тебя и твоих друзей / М. Р. Мирошкина, И. И. Фришман. – М., 1999. – 72с.

4. Слободянин, Н. Уроки общения для младших подростков / Н. Слободянин. // Школьный психолог. – 2002. – №13 (109). – С. 9-16.

5. Фопель, К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения : в 4 т. : практическое пособие для педагогов и школьных психологов / К. Фопель. – М.: Генезис, 1998. – 544 с.

б. Формирование толерантности у младших школьников: методическое пособие / Ю. А. Матвеева, С. В. Пурышева, Н. В. Секретарева, Е. Л. Денисенко. – Череповец, 2017. – 92 с.

*Гардт Ольга Александровна,
учитель,
МБОУ СОШ № 36,
г. Нижний Тагил,
Свердловская область*

СЦЕНАРИЙ КВЕСТА «КОНФЛИКТОВАТЬ НЕЛЬЗЯ ДОГОВОРИТЬСЯ!»

Цель: формирование у учащихся конструктивных навыков решений конфликтных ситуаций.

Оборудование: мультимедийная доска, проектор, карточки, ватманы, фломастеры, слайд-презентация по теме, видеоролик.

Возраст участников: 11-12 лет.

Продолжительность: 40 мин.

Правила участия в квесте

1. Класс делится на три команды

2. Участники выбирают командира, придумывают название и девиз команды

3. Координаторами на этапах квеста являются старшеклассники

4. Команды за выполнение заданий получают запяты

5. Команде, набравшей наибольшее количество запятых, присуждается I место. Участники награждаются грамотами

Квест «Конфликтовать нельзя договориться» был разработан для учащихся 5 класса МБОУ СОШ №36 и апробирован в 2019-2020 учебном году. Мероприятие способствовало сплочению детского коллектива, овладению навыками конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Ход мероприятия.

Ведущий 1. Приветствуем ярких!

Ведущий 2. Неугомонных!

Ведущий 1. Талантливых! Звёздочек школы №36!

Ведущий 2. Участников квеста «Конфликтовать, нельзя договориться!»

Ведущий 1. Нет, правильно говорить нужно «Конфликтовать нельзя, договориться!»

Ведущий 2. И все-таки какой вариант верный?

Ведущий 1. Не знаю. Может нам поможет космическое послание на экране. Ребята, давайте попробуем его разгадать!

Детям предлагают разгадать ребус



Ведущий 1. Что же такое конфликт?

Дети отвечают.

Ведущий 2. Конфликт — столкновение интересов; ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой. Ребята, любая ситуация может стать конфликтом.

Ведущий 1. Посмотрите, как многое в нашей жизни зависит от одной маленькой запятой. А если быть точнее, от того места, где мы ее поставим.

Ведущий 2. Ребята, а вы сильны в пунктуации?

Ведущий 1. Думаю, что во время прохождения квеста, мы точно разберемся, где должна находиться запятая.

Ведущий 2. Ребята, готовы к испытаниям? Разобраться с запятыми довольно сложно в одиночку. Давайте объединимся в созвездия. Количество звездочек в созвездия может изменяться. Как только я произнесу число, вы объединитесь в созвездия по несколько человек.

Ведущий. Звездочки, вы объединились в созвездия. Каждый из вас уникален, поэтому и созвездия получились неповторимыми.

Ведущий. Ребята, ваша задача выбрать капитана созвездия, придумать название и девиз.

Ведущий 1. Капитаны, получаем маршрутные листы и отправляемся в путь!

Ведущий 2. За, верно, выполненное задание вы будете получать запятые. Какое созвездие получит больше запятых, станет победителем.

1 этап «Главные качества»

Ведущий 1. Ребята, для каждой команды приготовлены конверты с карточками. Ваша задача за три минуты распределить карточки на две категории. Первая "помогают" — это качества, которые помогают жить в согласии, и вторая "мешают" — качества, которые делают человека конфликтным.

2 этап «Нарисуй эмоцию»

Ведущий 2. В общении с окружающими мы проявляем эмоции. С помощью мимики и жестов человек выражает свои чувства и эмоции. Ребята, какие эмоции вы знаете?

Ведущий 1. Сейчас капитанам созвездий предстоит на ватмане изобразить эмоции, а команда должна угадать, что за эмоция изображена. За правильно угаданную эмоцию команда получает запяточку.

3 этап «Шифровка»

Ведущий 2. Ребята, каждому созвездию досталась шифровка. В шифровке засекречены причины конфликтов (*несовпадение целей, неуважение, неумение общаться*). Ваша задача расшифровать и назвать причины конфликтов.

4 этап «Пути решения»

Ведущий 1. Человек в конфликтной ситуации выбирает одну из пяти стратегий поведения: избегание, приспособление, компромисс, сотрудничество, соперничество. Каждая из этих стратегий поведения имеет свои достоинства и недостатки, может соответствовать одной ситуации, но совершенно не подходит для другой.

Ведущий 2. Сейчас каждое созвездие получит по одной стратегии выхода из конфликта. Вам нужно разыграть данную ситуацию с позиции выхода из конфликта. А ситуация следующая. Представим, что одноклассник списал вашу домашнюю работу... Как вы поступите в этой ситуации согласно вытянутой стратегии.

Ведущий 1. Жюри решит, насколько точно согласно стратегии, вы вышли из конфликтной ситуации.

5 этап «5 шагов к миру»

Ведущий 1. Ребята, нам предстоит самый важный этап. Всем известно, что конфликтных ситуаций лучше не допускать. Сейчас каждое созвездие должно разработать памятку, как не допустить конфликт.

Подведение итогов. Награждение

Ведущий 2. Созвездия, вы успешно прошли все задания квеста, узнали, что такое конфликт, выяснили причины возникновения конфликтов, рассмотрели стратегии выхода из конфликтной ситуации. Соблюдая пункты созданной вами памятки, вы не допустите конфликта. И теперь каждый из вас без труда сможет правильно поставить запяточку.

Ведущий 1. Конфликтовать нельзя, нужно договариваться!

Список источников:

1. Багрова, В. В. Конфликт в подростковой среде: пути решения [электронный ресурс] // Центр гражданских и молодёжных. – режим доступа: <https://centrideia.ru/metodicheskaya-kopilka/konspekt-otkrytogo-zanyatiya-konflikt-v-podrostkovoy-srede-puti-resheniya> (дата обращения 23.01.2020).

2. Фролова, Е.Н. Квест: конфликты в нашей жизни [электронный ресурс] // Педагогическое сообщество УРОК.РФ. – Режим доступа: https://urok.pf/library/kvest_konflikti_v_nashej_zhizni_123123.html (дата обращения 23.01.2020).

*г. Каменск-Уральский,
Свердловская область*

КОНФЛИКТ «УЧИТЕЛЬ – РОДИТЕЛЬ»: 8 ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ. ПАМЯТКА

Пояснительная записка

Чаще всего конфликты ассоциируются с агрессией, спорами, враждебностью. Однако нужно понимать, что многие конфликты способствуют развитию взаимоотношений, помогают выявить скрытые проблемы и резервы общения.

Одним из направлений работы педагога-психолога в школе является профилактика и просвещение педагогического коллектива. Критерием эффективности профилактической работы психолога в данном направлении служит показатель низкого уровня конфликтности в системах «учитель-обучающийся», «учитель-родитель».

Таким образом, целью консультации для педагогов является снижение уровня конфликтности между субъектами образовательных отношений, обучение педагогов правилам урегулирования и

*Невянцева Екатерина Юрьевна,
педагог-психолог,
«Средняя школа № 25»,*

решения конфликтных ситуаций в образовательной среде.

Цель информационно-просветительского материала (памятки) – рекомендации по ведению диалога с родителем в конфликтной ситуации.

Задачи

– Ознакомление участников образовательного процесса с понятиями «конфликт», «конфликтная ситуация» и теоретическими основами ведения конфликта.

- Развитие навыка выбора стратегии поведения в конфликте.
- Развитие навыка ведения конструктивного конфликта.

Данный материал применялся в групповой консультации педагога-психолога с родителями детей с ОВЗ по теме «Общение учителя с родителями обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательной программы».

Памятка может быть размещена на сайте образовательного учреждения, на информационно-просветительском стенде, распечатана на бумажном носителе и выдана учителям во время педагогического совета, школьного методического объединения и т.п.

Памятка: 8 правил поведения

1. Во время конфликта эмоции преобладают над разумом. Снизить внутреннее напряжение помогут: глубокое дыхание и приветливая улыбка

2. Вести разговор стоит, придерживаясь правил делового общения. Старайтесь не отвечать на оскорбления, а в некоторых случаях совсем игнорировать их. Древняя истина гласит: «Для хлопка нужны две ладони». Конфликт разгорится тогда, когда в нём участвуют обе стороны. Если один сохраняет самообладание, конфликта не получится

3. Не стоит комментировать эмоциональное состояние родителя. Снизить его напряжение поможет Ваше вежливое обращение по имени отчеству и приглашение присесть для разговора. Расположитесь подальше от стола учителя, приглашая родителя присесть наискосок от себя

4. Вы скорее придете к доверительной беседе, если Вам удастся спокойно и внимательно, не перебивая, выслушать родителя. Получив возможность «выпустить пар», родитель внимательнее сможет выслушать Вас. Мудрость гласит: «Побеждают всегда терпеливые»

5. Не спешите предлагать свое решение проблемы. Спросите совета, как бы родитель поступил в Вашей ситуации? Можно предложить вместе поискать способы решения сложившейся ситуации

6. Во время диалога постарайтесь отметить позитивные мысли родителя. Воздержитесь от критики ребёнка! Отметьте то, за что его можно похвалить, чего ему удалось достичь. Не вспоминайте прошлые неудачи ребёнка

7. Ваша искренность, открытость и желание понять собеседника, используя техники активного слушания, приведут диалог к успеху

8. Каким бы не был исход Вашей встречи, поблагодарите родителя за разговор, сохраняя добрые отношения

Список источников:

1. Курганский, С. М. Родитель и учитель: конфликт или сотрудничество [электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/roditel-i-uchitel-konflikt-ili-sotrudnichestvo/viewer> (дата обращения: 20.01.2021).

2. Евлахов, П. А. 12 правил психологически грамотного поведения в конфликте [электронный ресурс] // сайт b17.ru. – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/139972/> (дата обращения: 20.01.2021).

*Кузьмишина Татьяна Леонидовна,
доцент кафедры психологии образования,
ФГБОУ ВО «МПГУ»,*

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Пояснительная записка

Просветительский материал посвящен анализу трудностей, с которыми столкнулись педагоги и родители школьников при переходе на дистанционное обучение. В нем представлены варианты решения основных проблем и снижения конфликтности взаимодействия педагогов и родителей. Материал может быть использован как основа для тематической беседы на педагогических советах, для дискуссии на родительском собрании или методическом объединении педагогов, будет интересен и полезен учителям и родителям школьников.

Цели информационно-просветительского материала – выявление и анализ способов совладания с трудностями взаимодействия педагогов

и родителей учащихся в условиях дистанционного обучения.

В марте 2020 года в связи с пандемией Covid-19 школьное образование было переведено на дистанционный формат обучения. Этот процесс стал для многих участников образовательного процесса сложным испытанием, актуализировав массу психологических, методических, технических и других трудностей. Проблемы, связанные с обучением школьников, которые возникли и укоренились в течение длительного периода изоляции, становились причинами различного рода конфликтов между учителями и родителями учащихся.

Обратимся к анализу некоторых трудностей учителей и родителей учащихся, которые стали причинами конфликтов в образовательном процессе.

Трудности учителей при переходе на дистанционное обучение:

Слабая оснащённость учителя техническими средствами

Трудности с выбором платформы для занятий с учениками

Необходимость вовлечения родителей в процесс обучения в совокупности с пассивностью и непониманием с их стороны (на фоне общего стресса родителей)

Утрата контроля над деятельностью учеников в условиях дистанционного обучения

Отсутствие материально-бытовых условий (низкое качество/скорость интернета, у детей нет телефона, планшета, компьютера и пр.)

Увеличение нагрузки учителя и учащихся. Неадекватная оценка учителем трудоемкости учебы школьников на дистанте

Отсутствие у учителей опыта проведения видеоуроков и использования электронных ресурсов в работе

Проблемы с отчетностью и взаимодействием с администрацией школы

Непривычный формат общения с учениками, их родителями и коллегами

Трудности родителей школьников при переходе на дистанционное обучение:

Необходимость личного вовлечения в учебный процесс ребенка: от налаживания условий для обучения до объяснения материала и более четкого контроля за работой ребенка в ходе занятий

Обеспечение технической стороны обучения, обеспечение одновременной работы и учебы всех членов семьи в замкнутом пространстве

Помощь ребенку в освоении материала (объяснить, привести примеры)

Усиление родительского контроля за работой ребенка в ходе занятий (проследить, чтобы не отвлекался, правильно выполнил самостоятельную работу, отправить результаты работы учителю или помочь с работой на электронных платформах)

Необходимость распределять свое внимание и время между своей удаленной работой с дистанционным обучением ребенка

Как учителю облегчить свою работу по организации учебного процесса?

1. Повысить уровень своей компетентности в работе с электронными ресурсами

• *Мастер-класс, обучающие видео, обмен опытом с коллегами, самостоятельное изучение платформы методом проб и ошибок, тренировочные видеуроки в свободное время (с участием друзей, родных)*

2. Оптимально распределять и свое время, чтобы его хватало не только на работу, но и на себя, семью, хобби, общение с друзьями, что очень важно в условиях самоизоляции

• *Подготовка шаблонов уроков, заблаговременное планирование занятий, использование методической литературы и электронных ресурсов, выделение необходимого минимума программы, который необходимо дать детям в сложившейся ситуации и дополнительного материала*

3. Пробовать непривычный формат общения

• *Накопление опыта онлайн-общения не только в профессиональной деятельности, но и в личном общении – проведение онлайн-конференций с коллегами, друзьями, родственниками*

Как оказать помощь родителям и снизить конфликтность взаимодействия с ними?

1. Помочь родителю правильно объяснить ребенку тему

• *Дать направление в выборе методических материалов, которыми родители могут воспользоваться для помощи ребенку*

2. Увеличить долю самостоятельной работы ребенка

• *Соотнесение трудоемкости задания с возрастом и индивидуальными возможностями детей. Постепенное усложнение заданий и увеличение объема самостоятельной работы*

3. Отслеживать слишком сильное давление со стороны родителей на ребенка – вмешательство в учебу и другие дела ребенка

• Работа с родителями – психолого-педагогическое просвещение родителей (возможно в формате письменных рекомендаций) на предмет психолого-педагогических особенностей детей определенного возраста. Важности развития самостоятельности, ответственности. Значении общения со сверстниками, потребности ребенка в личном пространстве

Сложившаяся обстановка и перечисленные выше трудности привели к тому, что родители и учителя справлялись с ситуацией наилучшим образом лишь в тесном сотрудничестве друг с другом.

Мы часто говорим о том, что корень конфликтов между учителем и родителем – в неспособности (или нежелании) сторон понять друг друга и принять позицию оппонента. Лишь совместные усилия для блага ребенка способны объединить взрослых и являются необходимым условием успешного в психологическом отношении обучения школьника.

Отметим, что усилия будут результативными только если обе стороны - учителя и родители – будут идти на встречу друг другу и строить общение на основе взаимоуважения и понимания общих целей взаимодействия. Как бы просто и естественно это ни звучало, на практике это оказывается самой сложной задачей.

В рамках мероприятий, направленных на развитие цифрового волонтерства во время пандемии Covid-19, преподаватели кафедры психологии образования Института педагогики и психологии МПГУ под руководством доктора педагогических наук Людмилы Степановны Подымовой и кандидата психологических наук директора Института Татьяны Николаевны Сахаровой реализовали серию видеопроектов для родителей детей разного возраста.

Сотрудниками кафедры психологии образования создана серия видеороликов по психолого-педагогическому просвещению родителей. Видео были посвящены проблемам дистанционного обучения школьников, организации времени детей раннего и дошкольного возраста в условиях самоизоляции, домашнему чтению с дошкольниками, снятию эмоционального напряжения для всей семьи, роли домашних питомцев в жизни современной семьи, поскольку в период карантина существенно возросло число семей, которые решились завести животных дома. Также, обсуждались возможности

рисунка для снижения нервного напряжения и основные рекомендации для семейного обучения детей и подготовки детей к школе. Данные темы оказались очень востребованы. Работа в этом направлении продолжается и по сей день. Видео имеют большое количество просмотров на сайте Московского педагогического государственного университета и социальных сетях. Видеоролики можно найти на сайте mrgu.su, на странице Института педагогики и психологии, а также в социальных сетях и на портале youtube.com

Список источников:

Лекторий МПГУ [электронный ресурс] // Канал МПГУ на YouTube. – Режим доступа:
<https://www.youtube.com/channel/UCYr4FIF7Qr7kzlm1YRJ0Y2A>
(дата обращения: 25.01.2020).

*Пришедько Светлана Владимировна,
педагог-психолог,
МАОУ гимназия № 202 «Менталитет»,
г. Екатеринбург, Свердловская область*

АНТИУРОК ДЛЯ ПЕДАГОГОВ «СКАЗКА»

Пояснительная записка

Антиурок для педагогов «Сказка» является методическим профилактическим ресурсом, направленным на повышение конфликтологической компетентности педагогического коллектива.

Данный материал разработан для педагогов образовательных организаций начального, среднего и старшего звена.

Рекомендуется к использованию в работе педагога-психолога с педагогическим коллективом в формате педагогической гостиной (или педсовета).

Продолжительность: 40 – 60 минут.

Цель: повышение уровня конструктивного взаимодействия в образовательных организациях.

Задачи:

- повысить конфликтологическую компетентность педагогов;

– способствовать развитию у педагогов навыков предотвращения и элиминации конфликтных ситуаций в образовательном процессе;

– актуализировать знания педагогов о факторах понижения конфликтности во взаимоотношениях с обучающимися.

Повышение компетентности педагога в вопросах овладения техникой установления доброжелательных отношений с учащимся и способах нивелирования детской агрессии поможет активизировать позитивные социальные установки обучающихся и окажет профилактическое воздействие на рост агрессивных проявлений у несовершеннолетних.

Мероприятие состоит из двух частей:

1. Разминочная часть – разбор конфликта типа «ученик-ученик», как наименее эмоционально затратного для педагога (при нехватке времени, первую часть можно пропустить и перейти непосредственно ко второй части);

2. Основная часть – разбор конфликта «учитель-ученик», как более стрессогенного по своему воздействию.

Рекомендуется проводить антиурок отдельно для педагогов начального звена и средней/старшей школы, в связи с различием в возрастных особенностях обучающихся и стилях реагирования детей на воздействие взрослого, например, во втором и в девятом классе.

Рекомендации к квалификации ведущего: опыт сказкотерапии или интерактивной работы со взрослыми.

Ход антиурока

Здравствуйте, уважаемые коллеги!

Деятельность учителя напрямую связана с общением. А в ходе общения часто происходят столкновения интересов, возникают конфликты. Как профессионалы, вы понимаете, что в сам по себе конфликт нельзя назвать однозначно плохим. Плохим, разрушительным может быть выход из него. Но сами по себе конфликты и возникающие проблемы способны показать нам, где мы можем вести себя по-другому, более экологично.

Сегодня мы с вами рассмотрим некоторые из конфликтных ситуаций педагогической деятельности на примере сказки о Царе Салтане.



Завязка конфликта

Царь в процессе организованного наблюдения за 3 девицами принимает решение остановить свой выбор на младшей в этом коллективе, но самой перспективной на его взгляд. Именно её он и определяет на роль Царицы. Однако остальные участники коллектива воспринимают решение монарха с обидой. Им хочется доказать ему свою состоятельность и через некоторое время, после отъезда Царя скрытый конфликт прорывается наружу.

Рассмотрим некоторые из описанных в сказке конфликтов и определим аналогии с реальными взаимоотношениями в современной школе.



Ложное обвинение

Желая поссорить супружескую чету три завидующие дамы отправляют Царю вместо послания Царицы своё письмо. Царь верит, что у его жены родился не ребёнок, а неведомая зверушка: «Родила Царица в ночь не то сына, не то дочь; не мышонка, не лягушку, а неведому зверушку». И правитель принимает меры по наказанию виновной – «в бочку засмолить и по морю их пустить». Только спустя длительное время, царь узнаёт, как был не прав в своём импульсивном решении.

Представим себе ситуацию подобную этой в реальной жизни, в отношениях педагога и детей. И здесь могут быть разные аналогии. Начнём с варианта, в котором эмоциональное напряжение педагога не так велико.

1 вариант – ребята обвиняют одноклассника в некоем проступке, а педагог выступает как третья сторона («Царь»).

Помня о сказочном уроке, избежать ошибок «рубки с плеча» в преодолении последствий события достаточно просто. Каковы же ключевые моменты грамотного поведения третьей стороны (взрослого, педагога) в данном конфликте?

Как действовать?

1. Успокоиться и не позволять эмоциям управлять вашим поведением
2. Выслушать обе стороны, попросить описать конфликтную ситуацию, которая произошла
3. Прояснить для себя чувства каждого из конфликтующих и причину противостояния
4. Желательно собрать побольше фактов, узнать мнение других (ребят, педагогов...) по поводу случившегося
5. Обсудить возможные выходы из сложившейся ситуации с каждой из сторон, конкретный вклад каждого участника в «заглаживание» вреда

6. Помочь участникам взглянуть на произошедшую ситуацию как на жизненный «урок», найти позитивные моменты для их будущего опыта, обсудить это с детьми

2 вариант (более эмоционально напряжённый) – ученик обвиняет учителя в несправедливом отношении, занижении оценок.

У многих учителей случались такие ситуации или могут произойти. Педагог работает, даёт учащимся знания, одновременно, развивает у детей навык самостоятельного поиска материала, адекватно оценивает работу, чтобы ребёнок мог отследить, что он хорошо усвоил, а где ещё необходимо постараться. Возможно предлагает желающим взять дополнительные задания, для повышения итоговой отметки, которые наш учащийся игнорирует. Но в конце четверти ученик подходит с вопросом, или пишет вечером в WhatsApp ключевую фразу: «А почему у меня 3 (4)?». Далее может последовать давление от родителя или его жалоба администрации школы на неадекватные действия учителя.

При этом чувства взрослого человека могут быть различны. Может возникнуть отторжение, нежелание разбираться в ситуации. Либо эмоциональная буря – обида и негодование, и тогда хочется немедленно поставить учащегося «на место».

Определим, каковы ключевые моменты грамотного поведения педагога в данном конфликте, о чём необходимо помнить. Предлагаю найти подсказку в сказке. Поэтому, для начала, обратимся к сказочному конфликту.

Как вела себя Царица в сказочной ситуации ложного обвинения?

• Не спорила с Царём, приняла его решение

Что вам нравится в её поведении, кажется адекватным, а что воспринимается как ошибка?

Царица в сказке совсем не замечает назревающей опасности, игнорирует конфликт с Ткачихой и Поварихой и, в целом, ведёт себя довольно недальновидно и неосмотрительно, из-за чего и попадает в критическую ситуацию. И несмотря на то, что, как Царица, она всё делала в соответствии с правилами: не пила, не гуляла с другими Царями, вынашивала ребёнка и родила его здоровым и красивым, тем не менее, её обвиняют в некачественном деторождении. И что же предпринимает Царица для разрешения ситуации? Опять ничего! Она ведёт себя не как самодостаточный человек, знающий свой ранг, свои достижения (ведь рождённый ею ребёнок красив и здоров), а плывёт по

течению, не пытаясь разобраться в ситуации, да и защищать себя не собирается.

Например, Царица не искала встречи с тем, кто принимает решение – с Царём. И, возможно, это было ошибкой – не попытаться выяснить из первых уст причину гнева Начальства.

Обсуждение ситуации

- Царица не попыталась рассказать своё видение ситуации. Кому она могла бы это рассказать?
- Не защищала себя. Перед кем и как можно было себя защищать?
- Были ли у Царицы друзья, к которым она могла обратиться в критической ситуации?

Вопросов здесь больше, чем ответов. Но благодаря осознанию ошибок Царицы мы можем вынести уроки для себя в реальной, а не сказочной жизни.

Какие ключевые моменты грамотного поведения педагога в данном конфликте необходимо помнить:

1. Успокоиться. (Спокойствие – главное достоинство Царицы и в этом стоит брать с неё пример). Постараться взглянуть на ситуацию как бы «со стороны». Если смотреть на ситуацию, что в ней нет ничего личного, то человеческие чувства педагога будут гораздо меньше затронуты, а значит и адекватность ответа будет гораздо выше. Спокойная речь и уверенное поведение «отрезвляюще» действует на собеседника, какого бы возраста он не был.

2. Осознать, что проблема назрела гораздо раньше, но вы её не заметили. Как Царица, вы предпочитали избегать конфликтной ситуации, не решая её или не захотели уделить ей внимание (по разным причинам, возможно, и очень уважительным – «перегруз»). Может быть, действительно, у вас есть любимчики и аутсайдеры, или на ваши отметки периодически влияет настроение, или испытываете проблемы с методической организацией урока. Сейчас настало время извлечь для себя урок на будущее, продумав, какие шаги в прошлом помогли бы вам облегчить ситуацию в настоящем. Что бы сделали по-другому? К кому бы обратились за помощью?

3. Помнить о своём ранге. Вы – учитель, и решать конфликт вы будете с высоты своего ранга. Главное при этом, не опускаться до уровня ребёнка, каким бы вопиющим вам не виделся его поступок. Поговорите с ребёнком один на один, не заискивая, уверенно и спокойно, без свидетелей со стороны других школьников. Можно спросить, лучше ли будет ученикам, если учитель за любую работу будет ставить только «5». Уточните у него, как он понимает, для чего учитель ставит оценку ниже «5».

4. Внимательно выслушать претензию (просьбу, недовольство) ребенка. Постараться максимально нейтрально воспринять информацию. Ваша задача здесь – дать понять, что вы заметили проблему. Используйте приём «Эхотехники», обратите внимание на используемые ребёнком слова, именно они чаще всего и отражают суть его переживаний. Если педагог в разговоре с учеником отразит его эмоции («Мне кажется, ты сердисься / расстроен»), это поможет ребёнку не только справиться с эмоциями, но и настроит его на восприятие взрослого, «который его понимает».

5. Адекватную просьбу ребёнка, даже выраженную в некорректной форме, стоит удовлетворить максимально быстро. Например, ребёнок болел во время проверочной и отправил работу с опозданием, либо выслал её не на тот ресурс и вы, соответственно, не проверили. Но некорректность высказывания не стоит оставлять без внимания. Это хороший

повод для воспитательного момента – рассказать о своих чувствах при подобном обращении; дать пример более корректной и приемлемой фразы; выразить уверенность в корректном общении ученика со всеми педагогами в будущем.

6. Уметь извиняться, если допустили ошибку (на которую учитель, как обычный человек, вполне имеем право) показывает нашу воспитанность и является примером для ребёнка. Извинение взрослого перед ребёнком не унижает взрослого, а указывает на наличие достоинства и интеллигентности.

7. Ситуация не должна остаться тайной для классного руководителя, даже если вы самостоятельно смогли разрешить ситуацию. Ведь подобные инциденты могут случиться у этого учащегося и с другими педагогами и классному руководителю необходимо иметь полную картину происходящего. Если же ситуация не решается, тем более необходимо привлечь сторонних людей, чтобы во-первых, суметь посмотреть на неё под другим углом, во-вторых, заручиться поддержкой. Возможно, придётся поставить в известность и администрацию, в этом случае, тем более необходима общая позиция педагогов и единый взгляд на происходящее.

8. Если ситуация не меняется, целесообразно поставить в известность родителя. Важно не просто «нажаловаться» на нерадивого ученика, а объяснить взрослому человеку опасность детского ухода в негативизм по отношению к школьным требованиям.

- 9.** Стоит ещё раз повторить для родителя и ребёнка:
- правила размещения заданий (на всех платформах),
 - сроков их исполнения,
 - критериев оценивания,
 - возможностей и правил исправления оценок.

10. Если ситуация не очень запущенная, часто применяемые устойчивые требования и правила и, в то же время, достаточно лояльные методы воздействия. вполне могут помочь исправить сложившееся положение, снизить тревожность и вызываемый ею негативизм учащегося. Постоянные требования помогут и родителя развернуть лицом к педагогу, особенно, если вы высказываете озабоченность эмоциональным состоянием и успешностью учащегося.

11. Если в школе нет единых требований к размещению, оформлению, оцениванию заданий, это неизбежно вызовет претензии как со стороны детей, так и родителей, контролирующих учебную успеваемость своего чада.

Сегодня мы обсуждали только конфликт типа «Педагог-учащийся», не затрагивая родителей, администрацию, коллег. Эти темы мы сможем обсудить при следующей встрече.

Я желаю нам всем мира и взаимопонимания в нашем Царстве – Государстве по имени «Школа», и хорошо, что у каждого из нас есть самые главные инструменты для их достижения – самоконтроль и доброжелательность.

Список источников:

1. Алмазов, Б. Н. Психология социального отчуждения: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б.Н. Алмазов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 172 с.

2. Особенности воспитательной работы с «проблемными» учащимися: планирование, мониторинг развития учащихся, разработки занятий с педагогами и родителями / авт.-сост. Н. М. Гончарова. – Волгоград: Учитель, 2006. – 157 с.

*Власова Ксения Борисовна,
педагог-психолог,
МАОУ СОШ № 178
с углубленным изучением предметов,
г. Екатеринбург, Свердловская область*

ГРУППОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ КАК СПОСОБ ВЫЯВЛЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ У МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ

Начало подросткового возраста – непростой период для детей. Еще вчера младшие подростки были детьми, а сегодня их настигают гормональные всплески, внезапные изменения внешности и непонимание со стороны родителей, педагогов и сверстников. Этот период славится своими противоречиями, которые отражаются на взаимодействии подростка с внешней средой, а также а внутреннем состоянии. Младший подросток вступает в конфликт со средой и самим собой. Важно помочь подростку прожить этот кризис, не разрушив отношения, научить взаимодействовать в конфликте.

Цель групповой консультации – помочь младшим подросткам осознать свой вклад в происходящих конфликтных ситуациях.

Задачи:

- выявление актуальных для подростков конфликтных ситуаций;
- укрепление психологического благополучия младших подростков;
- коррекция поведения в конфликтной ситуации через изучение особенностей и механизмов взаимодействия со средой;
- осуществление личностного роста обучающихся посредством укрепления их самооценки, повышения уровня самопознания и саморазвития;
- выработка позитивных и адекватных способов эмоционального реагирования в конфликтных ситуациях;
- формирование умения жить «здесь и сейчас» и позитивного отношения к жизни.

Групповые консультации педагога-психолога с младшими подростками целесообразно проводить во

внеурочное время в отдельном кабинете. Идеальный вариант – кабинет педагога-психолога школы, если позволяет вместимость. На групповых консультациях желательно отсутствие классного руководителя, родителей и обучающихся других классов. В помещении нужно создать обстановку, способствующую доверительным отношениям.

Групповая консультация возможна, при условии, что все желают в ней участвовать. Важно заключить с детьми правила консультации, которые они создадут сами.

Я использую в групповых консультациях на выявление актуальных конфликтов опросник Томаса «Поведение в конфликтной ситуации». Как правило, после тестирования и получения обратной связи по результату теста, дети становятся более открытыми для дальнейшего обсуждения. В зависимости от целей групповой консультации и полученных ранее данных можно использовать опросники на выявление психологического климата в классном коллективе («Экспресс-методика изучения социально-психологического климата в учебном коллективе» А.Н. Лутошкин), опросники на выявление самооценки (анкета «Представление подростка о себе»), опросники на выявление конфликтов с родителями

(Опросник «Подростки о родителях»; методика «Детско-родительские отношения подростков» П. Трояновской (ДРОП).

После проведения диагностики младшим подросткам предлагается в группах вспомнить самый яркий конфликт за

последний месяц. Затем описать свой способ поведения в данном конфликте, оценить был ли данный способ эффективным.

При обсуждении групповой работы задача педагога-психолога без оценочно комментировать описываемые ситуации, стараться выйти на чувства подростка в данном конфликте. Возможно проигрывание конфликта, чтобы показать участнику был ли его способ реагирования в конфликтной ситуации продуктивным.

Как правило, младшие подростки охотно говорят о конфликтных ситуациях, происходящих в жизни. Они задают много вопросов, как им поступить в той или иной ситуации, почему окружающие люди себя так ведут по отношению к ним. Я провожу консультацию таким образом, чтобы подростки делились опытом проживания подобной ситуации, старались самостоятельно находить варианты решения той или иной конфликтной ситуации.

Рекомендации к проведению групповых консультаций

1. У педагога-психолога должен быть налажен контакт с подростками для данного мероприятия. Данный вид работы не подходит для первой встречи с классом

2. При проведении консультации помнить о цели данного мероприятия, не уходить от темы. Подростки могут начать говорить «обо всем и ни о чем»

3. Подготовить подборку литературы для подростков по теме «Конфликты»

Список источников:

1. Карелин, А. А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. А. Карелин – М.: Эксмо. – 2007. – 656 с.

2. Макушина, О. П. Методы психодиагностической и психотерапевтической работы с семьей / О. П. Макушина, В. А. Тенькова – Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета. – 2008. – 219 с.

3. Немов, Р. С. Основы психологического консультирования: Учеб. для студ. Педвузов / Р. С. Немов – М.: Гуманит., изд. центр ВЛАДОС. – 1999. – 311 с.

*Шаляпина Анна Анатольевна,
учитель географии,
МАОУ «Школа № 32»,*

*г. Первоуральск,
Свердловская область*

ОСНОВНЫЕ СПОСОБЫ ИЗБЕЖАТЬ КОНФЛИКТОВ С РОДИТЕЛЯМИ НА ДИСТАНТЕ В ЦИТАТАХ (СОВЕТЫ УЧИТЕЛЯМ)

Пояснительная записка

Инциденты в школе неизбежны, поэтому всем участникам образовательного процесса приходится находить баланс, чтобы избежать конфликтов, либо минимизировать их влияние на процесс обучения. А переход на дистанционное обучение в результате потрясшей мир пандемии дал новые поводы для разногласий.

Деятельность родителей и педагогов в интересах ребенка может быть успешной только в том случае, если они станут союзниками.

Материал «Основные способы избежать конфликтов с родителями на дистанте в цитатах» (советы учителям) формулирует основные рекомендации для учителей, как на расстоянии

создать образовательную среду, в которой возникающие конфликты разрешаются конструктивно на основе уважения к интересам каждой из сторон.

Цель: сформулировать способы решения возникающих конфликтов в образовательной среде на дистанционном обучении.

Основной методической задачей данной работы является систематизация теоретических подходов к проблеме педагогических конфликтов в условиях дистанционного обучения и выхода из них.

Данный материал был разработан и применен в собственной практике во время проведения дистанционного родительского собрания в мобильном приложении Zoom.

Материал рекомендован педагогам для создания образовательной среды, которая будет способствовать конструктивному разрешению конфликтов как в очном, так и в дистанционном формате.

Советы в цитатах

1. Не бойтесь диалога

• «Встать на путь диалога – гораздо более эффективно и разумно, чем пытаться доказывать, каким эгоистичным или отзывчивым может быть каждый»

• Хорхе Букай «Любить с открытыми глазами»

- Дайте высказаться всем участникам конфликта;
- Выслушайте все стороны по отдельности;
- Донесите, что вы не занимаете чью-либо сторону, а наоборот заинтересованы в поиске компромиссного решения;

- Поощрите инициативу родителей, чтобы они понимали, что их мнение весомо и важно.

2. Обсуждайте только вещи, на которые можно повлиять

• «Если говорить о будущем, я бы хотела, чтобы люди в нем не боялись обсуждать друг с другом то, что действительно важно»
• Ридиан Брук «Последствия»

- Недовольство лучше переводить в практическую плоскость;
- Не обсуждать, кто против, а кто за дистант.

3. Сформулируйте правила

• «Вы должны изучить правила игры. И тогда вы будете играть лучше, чем кто-либо ещё»
• Альберт Эйнштейн

- Разработать и объяснить всем чёткую и понятную схему обучения.

4. Составьте «психологический договор» с родителями и учителем

- *«Предварительная договоренность избавляет от упреков в дальнейшем»*
- *Немецкие пословицы и поговорки*

– Это обоснование намерений, в которых содержатся согласованные всеми сторонами ожидания возможности (что важно, а что неприемлемо в отношении детей со стороны родителей и учителей);

– Это будет «фундамент доверия»!

5. Подготовьте алгоритм действий в случае спорной ситуации

- *«Негативные эмоции – призыв к действиям. Они показывают: вы должны что-то сделать. И напротив, позитивные эмоции – награда за правильные действия»*
- *Марк Мэнсон «Тонкое искусство пофигизма. Парадоксальный способ жить счастливо»*

– Конфликт ребенка с учителем – разбираем с завучем;
– Конфликт родителя с администрацией – разбираем с директором.

6. Не участвуйте в родительских чатах

- *«Настроение в сети находится на кончиках пальцев собеседников»*
- *Народная мудрость*

–
– Сделать общение более официальным;
– Договориться, где, кто и когда доступен;
– Определить приемные часы для родителей.

7. Не стыдите участников конфликта

- *«Возвещать истину, предлагать что-либо полезное для людей – это верный способ вызвать преследование»*
- *Вольтер*

– Вместо «карателей» станьте «защитником»;
– Не ищите виноватых, исполняйте роль нейтрального арбитра.

8. Не игнорируйте переживания родителей

- *«Доверяйте интуиции: родители лучше всех знают своего ребенка, и, если им кажется, что «что-то не так», скорее всего, им это не кажется»*
- *Яннис Иоанну, педиатр – консультант, «Я буду мамой»*

- Проблемы родителей важны для каждого из них;
- Каждый родитель впервые решает данную проблему;
- Запаситесь терпением, даже если вы с такой проблемой сталкивались неоднократно.

9. Берите ответственность на себя за решение вопросов

• «Мы путаем ответственность и стресс. Ответственность начинается сопровождаться стрессом лишь тогда, когда вы не чувствуете в себе достаточно сил, что бы нести ее»
• Аллен Карр

- Выяснить, чего боятся родители;
- Определиться, чего боитесь вы сами в связи с возникшим конфликтом.

Список источников

1. Савицкая, И. 9 способов избежать конфликтов с родителями на дистанте: советы для учителей. [электронный ресурс] // Интернет-издание «МЕЛ». – Режим доступа:

https://mel.fm/otnosheniya_v_shkole/8960321-distance_education_conflicts (дата обращения 18.01.2021).

2. Причины конфликтов между учителями и родителями [электронный ресурс] // ИНФОУРОК Ведущий образовательный портал России. – Режим доступа: <https://infourok.ru/prichini-konfliktov-mezhdu-uchitelyami-i-roditelyam-3851178.html> (дата обращения 18.01.2021).

3. Цитаты и афоризмы. [электронный ресурс] // Citaty.info. – Режим доступа: <https://citaty.info/> <https://citaty.su/> (дата обращения 18.01.2021).

*Махнёва Ольга Владимировна,
педагог дополнительного образования,
МБУ ДО – Центр детского творчества,
г. Екатеринбург, Свердловская область*

СКАЗКА О ДОБРОМ И ЗЛОМ

Пояснительная записка

Сказка – это особое средство постижения жизни, близкий и понятный детям способ познания, изучения, раскрытия действительности. За фантазией и вымыслом стоит реальная жизнь, действительные социальные отношения. Сказка обладает невероятной притягательной силой для ребенка, позволяет ему

свободно мечтать и фантазировать и даже корректировать свое поведение.

Сказка о Добром и Злом была написана мной 2012 году. Сюжет сказки возник из действительной ситуации, в которую я попала.

В объединении «Краски» при изучении темы «художественные средства выразительности в живописи», мне необходимо было объяснить детям 5-6 лет понятие «контраст». Я прочитала сказку о Добром и Злом.

В результате «Доброе» – смешивали палитру с белым цветом, «Злое» – смешивали с черным. Интерес у детей был большим. Тема была освоена полностью. Наблюдая за детьми на занятии, я пришла к выводу, что эта сказка помогла им не только быстро усвоить тему, но и повлияла на их взаимоотношения. С тех пор я периодически читаю эту сказку своим обучающимся.

Сказка для них – это не только вымысел и фантазия, но особая реальность, которая позволяет раздвигать рамки обычной жизни и в доступной для понимания ребенка, «сказочной» форме постигать взрослый мир чувств и переживаний. Сказка возвышает ребенка, радует его, дает веру в свои силы, в будущее. Ребенок, читая сказку, отождествляет себя с положительным героем, что приводит к постижению и освоению глубоких моральных принципов. Также сказка позволяет ребенку понять и почувствовать, что не только у него есть проблемы и переживания, предлагает найти выход из сложных ситуаций, из конфликтных ситуаций, оказывает позитивную поддержку его возможностей и помогает поверить в себя.

Сказка о Добром и Злом...

Дорогие мои ребята, я хотела бы вам рассказать ещё одну сказку. Сказку, в которой будет рассказано о таком проявлении в мире, как Добро и Зло. Многие сказочники уже касались этой темы, но она всегда была отражена как-то односторонне: Зло – это плохо, а Добро – это хорошо. Одно Чёрное, а другое Белое.

Но если есть Белое, значит должно быть Чёрное. Иначе, как мы узнаем, что есть Белое, если нет Чёрного.

Давайте, Нашим Героям дадим имена. Злого человечка назовём – Злынька, а доброго – Добрынька.

Злой человечек – маленький, худенький, с тоненькими ручками и ножками, он такой изворотливый и проворный.

А Добрый человечек – большой, круглый. Знаете, есть такая поговорка, хорошего человека должно быть много. Вот так и получается, что он у нас из таких, добрых и круглых.

Идёт когда Добрынька по Земле, то все его из далека видят, он шагает и всем улыбается своей светлой и белой улыбкой. Его невозможно не заметить. Шаги у Него уверенные, но мягкие. Похоже, как будто Гора к нам плывёт.

А Злынька когда идёт, то не идёт, бежит маленькими перебежками. Согнётся так, скукожится и короткими отрезками пути раз здесь, раз и там, и выглядывает из-за угла.

Характер у них тоже был, естественно разный.

Добрынька с большим, горячим и мудрым Сердцем. Всех одобрит, всех подбодрит, всех обогреет. Скажет ласковое слово, угостит сладостями. В общем, Душа – парень.

А о характере Злыньки я рассказывать не буду, вы сами догадаетесь какой он и опишите сами.

И вот, они встретились! Как это произошло, я расскажу Вам позже.

Добрынька очень страдал от своей доброты, люди пользовались его добротой и вели себя не очень корректно по отношению к нему. Могли его толкнуть или стукнуть, сказать ему грубое слово, или некрасивое слово или забрать конфеты из рук. Он всех прощал и не на кого не обижался. Но где-то далеко в его Душе закралась мысль: «Может быть, я неправильно поступаю с людьми, может быть, мне научиться быть Злым и тогда люди будут меня бояться и не будут поступать со мной плохо?»

А вопрос был такой Большой, что Добрынька начал искать Ответ: выход из создавшегося положения.

Злынька наоборот, ещё больше бушевал и ярился от своей злости потому что его никто не любил и все боялись, обходили за целый километр. Если Злынька встречался людям на пути, то люди

считали, что это очень плохо. Старались быстрее от него отмахнуться и убежать без оглядки. И никто даже ни одного слова ему не хотел говорить. От этого Злынька ещё больше злился и говорил: «Ну, почему вы убегаете, я же есть, я же существую, существую в вас самих. Вы разглядите меня и примите меня таким, какой я есть, и тогда я перестану злиться и пугать вас».

Вот такие два Больших Вопросы повисли во Вселенной. Один – Я слишком Добрый и другой – Я слишком Злой.

Есть в нашей сказке и такой Дом. Он называется Дом Чудес. В этом Доме дают ответы на все, все вопросы. Все знают про этот Дом Чудес.

Добрынька со Злынькой тоже знали и одновременно отправились туда. А как Вы думаете, что дальше произошло?

Да, конечно, они там встретились. И рассказали друг другу о своих напастях. И решили никогда не расставаться. Ходят они сейчас всегда рядом. И если вдруг Добрыньке пытаются сделать плохо, сразу же выбегает Злынька и помогает ему. А если люди видят Злыньку, то сразу же появился Добрынька и выравнивает положение. Правильно говорят: «Зла без Добра не бывает!»



*Степанов Денис Владимирович,
педагог дополнительного образования,
МБУ ДО – Центр детского творчества,*

г. Екатеринбург, Свердловская область

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ

Конфликты – неотъемлемая часть любых взаимоотношений. Конфликт – это столкновение противоположных точек зрения. Говоря о конфликтах, мы чаще всего ассоциируем их с агрессией, спорами, враждебностью [2]. Однако есть конфликты, способствующие принятию обоснованных решений, развитию взаимоотношений, помогают выявить скрытые проблемы и решить их. Поэтому каждый конфликт нужно уметь разрешать, извлекая из этого пользу.

Недостаточное внимание к разногласиям ведет к тому, что дети и педагоги перестают доверять друг другу, приписывают ответственность за непонимание оппоненту и т.д. Все это ведет к взаимной враждебности, непониманию и закреплению стереотипов конфликтного поведения. Поэтому наша

задача – научить детей позитивному решению конфликтных ситуаций.

В образовательных учреждениях мы сталкиваемся с самыми разнообразными конфликтными ситуациями, которые в зависимости от участников, могут быть разделены на следующие группы:

- конфликты между учителем и обучающимся;
- конфликты между учителем и группой обучающихся;
- конфликты между учителем и родителем;
- конфликты между обучающимися;
- конфликты в педагогическом коллективе, учитель и учитель;
- конфликты между учителем и администрацией [3, с. 155-185].

Мы отметим и разберем примеры конфликтов между обучающимися, дадим рекомендации для педагогов по управлению конфликтами, сводящимися к следующим психологическим правилам:

Правило 1. Стоит научиться сосредотачиваться на действиях или поведении, а не на личности ученика

Чтобы охарактеризовать поведение учащегося, используйте только точное описание совершенного им действия, без использования оценок в его адрес. Например – «Ты что, глупый, зачем так себя вести?» – это оценочное утверждение, которое представляет угрозу самооценке ребенка, не содержит информации о том, в чем ученик виноват и что он должен исправить. «Бросать тетради на пол – неправильно, верни их на место» – утверждение

содержит описание поведения, информирует ученика, что именно не нравится учителю и что ученику нужно изменить в своем поведении.

Правило 2. Попридержите свои эмоции

Если вы чувствуете, что не можете справиться с гневом, сделайте перерыв и осознайте, что вы не только представитель одной стороны конфликта, вы тот, кому необходимо разрешить ситуацию. Юмор – один из самых эффективных инструментов, которые я использую, чтобы справиться со своим гневом. Посмотрите на ситуацию с другой стороны, обратите внимание на ее абсурдность, позитивность, посмейтесь над ней. Разрешить проблемную ситуацию в пользу сторон и с положительным усилением ситуации.

Правило 3. Не стоит усиливать напряжение ситуации

К усилению напряжения могут привести следующие действия учителя:

- чрезмерное обобщение, навешивание ярлыков: «Ты всегда...; как обычно...; ничего большего от тебя не ожидал и т.д.»;
- резкая критика: «Ты опять меня не слушаешь»;
- повторяющиеся упреки: «Если бы не ты...»;
- решительное установление границ разговора: «Всё, хватит. Сейчас же прекрати!»;
- угрозы: «Если ты сейчас же не замолчишь...». Помните, что ваша цель в конфликте, не победить, не доказать свое превосходство за счет унижения или авторитета. Ваша цель, это указать на проблему и помочь ее решить вместе с обучающимся.

Правило 4. Обсудите проступок позже, например, после урока

Это исключит присутствие «зрителей» в лице других учеников, что, например, в случае демонстративного поведения важно, так как лишает нарушителя внимания общественности к его проступку. Разговор один на один скорее поможет выяснить настоящую причину конфликта или агрессивного поведения.

Правило 5. Помогите сохранить ученику его «лицо»

От ученика не следует требовать публичного покаяния за его поступок. Даже взрослому человеку сложно признаться в своих ошибках публично. Задача учителя – не доказать, кто здесь

главный, а найти выход из возникшей ситуации. Поэтому уместным будет утверждение учителя: «Сейчас сосредоточься и выполни задание, а ситуацию обсудим попозже».

Правило 6. Учителю важно демонстрировать модели позитивного поведения

Уравновешенное поведение и доброжелательное отношение педагога вне зависимости от ситуации является лучшим средством обучения учащихся тому, как нужно вести себя в конфликтных ситуациях. В любой ситуации, вы пример для обучающихся, гарант правильного поведения. Таким образом, данные рекомендации помогут найти конструктивные решения в сложных ситуациях.

Отсутствие конфликтов в образовательной организации, как и в любой другой сфере человеческих отношений – явление невозможное. Значит стоит учиться вовремя распознавать начало

конфликта и на этой стадии приходиться к конструктивному его решению. Конструктивное решение приводит к доверительным отношениям и благоприятной обстановке в коллективе. А о неудачном разрешении конфликта будут говорить накопленные обиды и напряженная обстановка, мешающая творческой, продуктивной работе.

Список источников:

1. Иванова, О. А. Конфликты в сфере образования [электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikty-v-sfere-obrazovaniya> (дата обращения: 20.01.2021).
2. Козырев, Г. Основы конфликтологии / Г. Козырев. – М.: Форум, 2010. – 240с.
3. Любимова, Г. Ю. Психология конфликта / Г. Ю. Любимова. – М.: Педагогическое общество России, 2004. – 160с.

*Викторова Людмила Александровна,
педагог дополнительного образования,
МАУ ДО «ЦВР»,*

г. Новоуральск, Свердловская область

КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ. МОЖНО ЛИ ИМ УПРАВЛЯТЬ?

Конфликты – неотъемлемая часть современной жизни. Чаще всего человек ассоциирует их с агрессией, спорами, враждебностью. Однако многие конфликты способствуют принятию обоснованных решений, развитию взаимоотношений, помогают выявить скрытые проблемы.

Данная разработка может быть использована в работе с педагогическим или детско-родительским коллективом. В процессе работы участники рассмотрят понятие «конфликт», причины и возможные пути решения различных ситуаций.

Цель: формирование умений эффективного поведения в конфликтных ситуациях.

Задачи:

– формирование отношения к конфликтам, как к новым возможностям творчества и самосовершенствования;

– ознакомление со способами управления межличностными конфликтами;

– развитие способности адекватного реагирования на конфликтные различные ситуации, развитие умения предупреждать конфликты;

– обучение выбору эффективных стратегий разрешения межличностных конфликтов, позволяющих не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения людей.

Технологии – дискуссия, игра, обсуждение.

Ход встречи

Ведущий. За всю историю человечества отцы и дети сменяли друг друга почти незаметно, но если раньше родители были наставниками для своих детей в профессии и в жизненных ситуациях, то современные подростки сами учат родителей открывать аккаунты в социальных сетях и разбираться с техническими новинками. В современном мире дети и родители разговаривают на разных языках и живут в разных мирах. Что же мешает им понять друг друга?

Предлагаю вам два текста. Попробуйте их «перевести» на понятный русский язык.

Текст 1

• «Вчера с одной клюшкой познакомился, шептунья такая, ну прямо Забава Путятишна, трещит без умолку, прикид и штукатурка прикольные. Я и сам во всем нулячем. Я сначала ей по ушам поехал, но она меня загрузила по самое не хочу. Короче, на следующей неделе у друга сабантуй будет, там должно быть все выше крыши. Пригласил ее туда»

Текст 2

• «Погоулять сегодня не получится, погода – просто капец, дождь льет весь день и холодрыга! Поэтому гоу в клубешник, я считаю. Там няшно. Только не проси зеркалку взять, она тяжелая в шок. Возьму мыльницу, хватит нам пофоткаться. И друга своего этого, хипстера, не бери. Он, может, и угарный чувак, но уж больно дикий. Все, как буду на твоей остановке, попрошайку скину, а то денег на телефоне нет. Выходи там сразу»

Какой текст «переводился» легче и почему? Действительно первый – это сленг молодежи 80-х. А второй – современного поколения. В обоих текстах много непонятных слов. Может, это является причиной некоторых конфликтов?

Задание «Что такое конфликт»

Участникам предлагается написать на небольших листах определения конфликта («Конфликт – это...»). Все листочки складываются в общую корзину. Затем подростки по очереди вытаскивают листочек и зачитывают определение. Из всех высказываний выстраивается одно.

Вывод: конфликт – это противоречие, столкновение противоположных взглядов, интересов, точек зрения, форм поведения.

Задание «В чем причина?»

Группа разбивается на пары. Каждой паре необходимо определить, почему возникают конфликты между детьми и родителями (не менее 5 причин). Затем, пары объединяются в «четверки» и выбирают самые главные причины. Один участник «четверки» представляет результат работы.

Высказанные мысли с некоторой редакцией записываются на лист ватмана.

Вывод:

- неумение общаться;
- неумение договариваться;
- нежелание услышать друг друга;
- нехватка времени для общения друг с другом.

Становится ясно, что основная причина конфликта – неумение общаться. Разберем несколько ситуаций.

Задание «Услышь меня»

Разбейтесь на пары, займите места, сидя напротив друг друга, и решите, кто будет «А», а кто «В» в каждой паре. Выберите для обсуждения тему, которая вас интересует. Упражнение состоит из трех этапов;

1 этап. Предложить партнерам одновременно говорить на свою тему (45 секунд).

- Было ли это приятно или наоборот?
- Было ли трудно кому-нибудь говорить?

2 этап. Попросить всех «А» говорить, о чем они хотели рассказать, в это время все «В» поворачиваются к ним спиной и занимаются своим делом (кроме разговоров и покидания своего места), демонстрируя, что это их абсолютно не интересует (1 мин.).

- Было ли это приятно или наоборот?
- Было ли трудно кому-нибудь говорить?
- По каким признакам можно определить, что вас не слушают?

3 этап. Предложите всем «А» говорить снова (они могут сменить тему, если хотят). Теперь «В» делают все

возможное, чтобы показать насколько им интересно, но молча (2 мин.).

- Было ли это приятно или наоборот?
- Было ли трудно кому-нибудь говорить?
- По каким признакам можно определить, что вас слушают?

В парах запишите выводы, в каких ситуациях общение пройдет без конфликта.

Задание «Нестрашный конфликт»

Вспомните не очень тяжелый конфликт или небольшую проблему и напишите на листочке в одном предложении. Затем вместо согласных, используемых в этом предложении, вставьте букву «Х» и, начисто перепишите предложение. Прочитайте полученный результат по кругу, не называя своей проблемы: (например, хохеха...)

- Что изменилось?
- Разрешился ли конфликт?
- Изменилось ли ваше отношение к нему?

Заключение. Синквейн

Напишите слово «конфликт». К нему – два имени прилагательных. Затем три глагола. Закончите синквейн коротким предложением, которое отражает Ваше отношение к конфликту.

Список источников:

1. Абрамова, Г. С. Введение в практическую психологию / Г. С. Абрамова – 2-е изд. исправ. и доп. – М.: Международная педагогическая академия, 1994. – 237 с.
2. Вачков, И. В. Основы психологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. – М.: Изд-во Ось-89, 2008. – 256 с.
3. Гришина, Н. В. Давайте договоримся. Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты / Н. В. Гришина. – СПб.: Сова, 1993. – 88 с.
4. Петрусинский, В. В. Игры – обучение, тренинг, досуг / под ред. В. В. Петрусинского – М.: Новая школа, 1994. – 386 с.
5. Козлов, Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения / Н. И. Козлов. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997. – 144 с.
6. Столяренко, Л. Д. Основы психологии : учеб. пособие для студентов вузов / Л. Д. Столяренко. - 2-е изд. перераб. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. - 736 с.

*Тельминова Александра Валерьевна,
педагог-психолог,
«Магнитогорский педагогический колледж»,
г. Магнитогорск, Челябинская область*

ТРЕНИНГ ДЛЯ ПОДРОСТКОВ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

В подростковом возрасте человек занимается поиском своего места в социуме, ищет близких по духу и по интересу людей, вступает в большое количество контактов. Недостаток опыта общения часто приводит к разногласиям и недопониманию. Конфликтные ситуации могут происходить по самым разным причинам: неравенства статуса обучающихся, непрофессионального поведения педагогов и обостряться невротами подростков. Невроты, приобретенные в стенах своего дома, являются одной из причин агрессивного поведения. Так, две трети осужденных несовершеннолетних правонарушителей избивались опекунами/родителями в детстве. Такие ситуации приводят к дезадаптации подростков. Для детей, находящихся в сложных социальных условиях разработан данный тренинг.

Цель тренинга: содействие осознанию участниками своего поведения, формирование умения позитивно разрешать конфликты.

Задачи:

- познакомить участников с понятием «конфликт»;
- рассмотреть особенности поведения в конфликте;
- обучить способам выхода из конфликтной ситуации;

- развить навыки общения и разрешения конфликтов.

Продолжительность: два дня по 2 часа.

Методы и приёмы: игровые методы, дискуссия, рефлексия, вербальные и невербальные приёмы установления контакта.

Формат реализации: Аудитория (просторная, светлая), стулья (по количеству участников), музыкальное сопровождение.

Участники: 15-17 лет, 10-15 человек.

План проведения тренинга

День 1. Тема: «Конфликт, виды конфликта».

– *Вступительное слово*, обсуждение и принятие правил тренинга, установление регламента.

– *Знакомство участников группы.*

Процедура знакомства выбирается в зависимости от степени знакомства участников друг с другом. В ситуации, когда участники не знают друг друга, в кругу они по очереди называют свое имя, отмечают свои ожидания и опасения, связанные с тренингом. Затем проводится упражнение.

№	Название упражнения	Цель
1	«Интервью»	Знакомство группы
2	«Правда или ложь?»	Снятие первоначального напряжения, развитие сплоченности, доверия, установление дружеских связей
3	«Мозговой штурм»	Интеллектуальная разминка, «включение» креативных способностей
4	Теоретическая часть	
5	«Другими словами»	Проработка неконструктивных установок в общении
6	Работа с ассоциациями к понятию «конфликт»	Осознание собственного эмоционального поля восприятия конфликта
7	Рефлексия	

День 2. Тема: «Стадии протекания конфликта и пути выхода из конфликтной ситуации».

№	Название упражнения	Цель
1	«Приветствие»	Разминка, приветствие участников друг друга
2	«Алфавит эмоций»	Выявление эмоционального статуса
3	Теоретическая часть	
4	Сюжетно-ролевая игра «Мельница»	Проживание участниками тренинга «мелких» конфликтных ситуаций, настройка на дальнейшую работу
5	«Говорю, что вижу»	Проигрывание ситуации безоценочных высказываний
6	Неуверенные, уверенные, агрессивные ответы	Формирование адекватных реакций в различных ситуациях
7	Рефлексия.	

Фундаментальной целью тренинга служит приобретение актуальных знаний и навыков. Техники передаются не обязательно через тренера участникам. Сами участники с интересом передают свои идеи и опыт тренеру. Эффективность совместной работы будет зависеть от того, насколько полезным оказался материал для детей, как он был ими принят и понят, и насколько удачно были подобраны методы.

Структура тренинга может иметь разнообразную специфику, все зависит от выбранной цели. Довольно известной является структура, представленная ниже:

1. Вступительная часть

• знакомство с тренером и участниками, уведомление о мишенях тренинга, презентация целей и задач тренинга, а также знакомство с планом работы и правилами внутри тренинга

2. Главная часть

• ориентирована на достижение установленных целей. Выбор способов взаимодействия в тренинге зависит от разных условий (решаемые в тренинге задачи, команда и ее состав, обстоятельства выполнения тренинга). Тренер в праве сам ставить всевозможные технологии взаимодействия с группой (лекция, демонстрация, дискуссия, ролевые игры, разминки и др.)

3. Завершающая часть

• посвящена подведению итогов, оценке тренинга, прощанию

Тренер обязательно должен иметь ответы на следующие вопросы:

- С какой целью участники пришли на данный тренинг/причина прихода?
- Принимали ли они участие в подобных мероприятиях ранее?
- Каковы ожидания от данного тренинга?
- Насколько участники похожи?
- Что участникам известно о Вас?

Ответы на вопросы помогут продуктивнее подготовиться к работе и эффективнее адаптироваться к специфике своих слушателей.

Список источников

1. Комплексная программа «Профилактика конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе». Игры и упражнения для занятий [электронный ресурс] // Сайт практического психолога Детского развивающего центра Чебебис. – Режим доступа: <http://iemcko.ru/2533.html> (дата обращения 22.01.2020).

2. Тренинг для подростков «Стоп конфликт» [электронный ресурс] // Сайт инфоурок. – Режим доступа: <https://infourok.ru/trening-dlya-podrostkov-stop-konflikt-2875134.html> (дата обращения 22.01.2020).

3. Управление конфликтами в молодежной среде как социальная проблема [электронный ресурс] // Сайт Электронная библиотека диссертаций. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/upravlenie-konfliktami-v-molodezhnoi-srede-kak-sotsialnaya-problema> (дата обращения 25.01.2021).

*Уманская Марина Валерьевна,
методист,
МБУ ДО ГДДЮТ,
г. Нижний Тагил,
Свердловская область*

УЧИМСЯ КОНФЛИКТОВАТЬ: ЗЛОСТЬ ИЛИ АГРЕССИЯ (АЛГОРИТМ ПО РАБОТЕ СО СВОИМИ ЧУВСТВАМИ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ)

Пояснительная записка

Предлагаемая участникам методического объединения инфографика носит универсальный характер, но наиболее соответствует уровню отношений «взрослый-взрослый», «взрослый-подросток».

Психолого-педагогическое просвещение в области формирования эмоционального интеллекта сегодня как никогда актуально, так как это показатель функциональной грамотности современного педагога, профилактика эмоционального выгорания профессионалов, залог создания благоприятного эмоционального микроклимата в образовательной среде. Умение сдерживать свой гнев в конфликтных

*Буньков Станислав Анатольевич,
педагог-организатор,*

ситуациях и экологичное выражение злости способствует профилактике повышенной конфликтности в образовательной организации. Наша памятка может быть использована как раздаточный материал для педагогов и родителей, а также ее удобно помещать на сайтах образовательных учреждений в соответствующих разделах.

Цель инфографики – дать доступный для понимания алгоритм по работе с чувствами (преимущественно, злостью или гневом) в конфликтных ситуациях.

Задачи инфографики:

- определить в понятиях «злость» и «агрессия», разницу в способах их выражения;
- выделить и показать наиболее часто возникающие вопросы при возникновении подобных чувств и действий;
- дать универсальные способы работы с чувствами в конфликтах.

Способы применения инфографики:

1. Организация тематических консультаций с родителями.
2. Семинары-совещания для педагогов в качестве раздаточного материала.
3. Наглядные материалы для занятий с подростками и в школах психолого-педагогического просвещения родителей.
4. В официальных группах социальных сетей и на сайтах образовательных организаций в соответствующих разделах и рубриках.

5. При проведении групповых коррекционных занятий с подростками.

Список источников:

1. Датешидзе, А. Разница между злостью и агрессией. [электронный ресурс] // Блог Аглаи Датешидзе. – Режим доступа: <http://dateshidze.ru/blog/raznitsa-mezhdu-zlost-iu-i-agressiei/> (дата обращения 18.01.2021).
2. Косарева, А. Шпаргалка по чувствам и эмоциям [электронный ресурс] // Анастасия Косарева. Блог «Вестник психологии». – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5aceec39bcf1bc364328c801/shpargalka-po-chuvstvam-i-emociiam--5bb87249374f9d00abf4834f> (дата обращения 18.01.2021).


УЧИМСЯ КОНФЛИКТОВАТЬ: ЗЛОСТЬ ИЛИ АГРЕССИЯ

(алгоритм по работе со своими чувствами в конфликтных ситуациях)

ШАГ ПЕРВЫЙ: «РАЗБОР ПОЛЕТОВ И ПОНЯТИЙ»



Злость – это чувство, показатель внутренней силы и энергии человека, злость возникает в контакте со внешней средой, она нам **ОЧЕНЬ** нужна, так как показывает то, где наши границы нарушены, а также мы используем злость для достижения целей. Как и другие чувства, блокировка злости приводит к потере ощущения полноты и радости жизни. Злость нельзя перестать чувствовать.



Агрессия – это действие, направленное на внешний мир, агрессию мы можем контролировать и выбирать свои действия, если человек не хочет, он не будет действовать агрессивно, он найдет конструктивный способ выражения злости.

ШАГ ВТОРОЙ: «ПРОЯСНЯЕМ СИТУАЦИЮ»

Вопросы психологам, взрывающие чаты:

Если я сильно злюсь на человека, означает ли это, что я его не люблю?

Сильное чувство злости на человека наоборот означает, что он для вас очень важен, близок и ценен.

Что может означать злость в контакте с близким человеком?

Это означает, что важно прояснить намерения, важно оставаться в контакте. Само чувство злости, вовремя осознанное не означает, что мы хотим навредить человеку. Если человек не разговаривает, игнорирует, то это означает его невозможность выразить злость конструктивно, и она переходит в агрессию.

Если я часто злюсь, то это означает, что я плохой человек?

Это означает, что человек знает, где проходят его границы и знает, как с ним нельзя поступать, он знает свои цели, но это не означает, что он будет агрессивировать, кричать и распалать себя еще больше.

Имеем ли мы право злиться?

Злость – это не логика, а чувства, они иррациональны. Мы имеем право злиться друг на друга и одновременно любить друг друга.



ГЛАВНОЕ ПРАВИЛО ЗЛОСТИ: ЕСЛИ Я ЗЛЮСЬ, ЭТО ЕЩЕ НЕ ЗНАЧИТ, ЧТО Я БУДУ ДЕЙСТВОВАТЬ АГРЕССИВНО

(бить, угрожать, бросать, игнорировать, оскорблять и т. д.)

ШАГ ТРЕТИЙ: «УПРАВЛЯЕМ СВОЕЙ ЗЛОСТЬЮ»



Ищем способы проживания: что с этим можно сделать? Есть пять способов работы с чувством: выбираем свой способ.

Определяем чувство злости, обнаруживаем его в себе, даже если очень страшно злиться на значимого человека (определяем ощущения в теле, дискомфорт, переживания, общее эмоциональное самочувствие, помним, что злиться еще не значит агрессивировать!).

Расшифровываем переживание, называем его, определяем его интенсивность. Оттенки гнева: легкое раздражение, недовольство, досада, досада, раздражение, возмущение, озлобление, закипающий гнев, злость, злоба, запальчивость, негодование, гнев, ярость, бешенство, свирепость, исступление, остервенение, белая ярость.



ШАГ ЧЕТВЕРТЫЙ: «РАЗВИВАЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ» СПОСОБЫ РАБОТЫ С ЧУВСТВАМИ

1. Проиgnорировать. Мы же понимаем, что это весьма неудачный выбор? Игнорировать свои чувства можно, когда того требует ситуация. Но подобным образом лучше поступать изредка, и краткосрочно.

2. Проэмоционировать. Человек испытывает много-много различных эмоций, но не обдумывает их сигналы рационально, не реализует имеющуюся энергию для благополучия себя и близких. Получается этаким огонек на ветру, вроде бы и горит, но особо никого не греет, зачем горит не понятно, да и риск пожара огромный. И, да, при таком способе отношения к своим эмоциям, вероятность эмоционального выгорания высока.

3. Выразить. Отличие от предыдущего пункта, в осознанности и осмысленности. Например, вы не гоняетесь за ребенком, принесшим двойку со злым оскалом на лице и тапком в руках, а выражаете свои чувства: злость, боль, разочарование, страх за его будущее, заботу о нем и любовь к нему – словами, искренне и просто. И это дает потрясающий эффект – ребенок вас слышит.

4. Пережить (перетерпеть). Иногда в жизни мы испытываем чувства, которые можно только пережить. Со временем они пройдут, но это бывает далеко не сразу. И не всегда. Например, тоска по Родине в эмиграции или при переезде в другое место жительства. Само наличие подобных переживаний делает нас людьми, настоящими и живыми.

5. Проанализировать и эффективно использовать. Прожить. Погрузиться в чувство и активно его прожить, выражая, переживая, используя, реализуя активность в различные, даже и не связанные области жизни. Многие творческие личности стремятся к состоянию влюбленности, затем, к восторгу своих зрителей и почитателей, проживая его так – искрометно, красиво, созидая.



Понимая, что именно мы чувствуем, мы получаем возможность управлять своей эмоциональной сферой и слышать ее сообщения, мыслить и действовать более эффективно. Мы находимся в ладу со своей душой, со своим сердцем.

БЫТЬ ЖИВЫМ – ЗНАЧИТ ЧУВСТВОВАТЬ

*Для подготовки буклета использованы статьи и публикации психологов Анастасии Косовой и Аглаи Датешидзе
Авторы-составители: Уманская Марина Валерьевна, методист, педагог-психолог,
Буньков Станислав Анатольевич, педагог-организатор МБУ ДО ГДДЮТ.



*Муравенкова Мария Юрьевна,
педагог дополнительного образования,
МАУ ДО ДЮЦ «Авангард»,
г. Тюмень, Тюменская область*

«ПРИВИВКА» ОТ СТАТУСНО-РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА, ВЫЗВАННОГО НЕДОВОЛЬСТВОМ РОДИТЕЛЯ ПОЗИЦИЕЙ РЕБЁНКА, ЗАНИМАЕМОЙ В МАССОВОЙ ГИМНАСТИЧЕСКОЙ КОМПОЗИЦИИ

Конфликт является объектом изучения конфликтологии, относительно молодой дисциплины (самостоятельная дисциплина сложилась лишь в середине XX века), выделившейся из двух фундаментальных наук: социологии и психологии [2, с. 12-23].

В данной статье рассматривается статусно-ролевой тип конфликта, возникающий из социальных потребностей, объектом удовлетворения которого является статус в группе и роль в межличностных отношениях [1, с. 209-210]. Предупреждение такого конфликта в статье разбирается на примере недовольства родителя (законного представителя) занимаемой позицией ребёнка в массовой гимнастической композиции, в соревнованиях.

Естественно, что каждый родитель ратует за успехи своего ребёнка. Поэтому так же естественно, что, отдавая ребёнка в секцию гимнастики, каждый родитель хочет, чтобы его ребёнок занимался гимнастикой с удовольствием и получал хорошие результаты. Часто результат родители ассоциируют именно с победой ребёнка на соревнованиях, с выполнением сольной роли или расположением в первой линии в общих показательных

выступлениях. Естественно, что все участники соревнований не могут занять первое место на соревнованиях и все выступающие не могут стоять в первой линии в показательной массовой гимнастической композиции.

Поэтому в данной статье мы предлагаем педагогу заранее «поставить прививку» для разрешения возможного конфликта в будущем. Причём возможный конфликт на поприще недовольства занимаемой позицией в массовом выступлении педагогу следует искоренять как посредством общения с родителем, так и с ребёнком. В большинстве случаев, если ребёнок сам спокойно принимает своё поражение, то и родитель спокойно к этому поражению отнесётся.

Этапы «прививки»

1. В начале учебного года педагогу следует объяснить родителям (законным представителям) детей в каком случае выигрываются соревнования по гимнастике, по какому принципу распределяются дети по линиям в общих гимнастических композициях, и кому достаются сольные роли

2. Перед непосредственной расстановкой детей по позициям в гимнастическую композицию следует организовать мини-соревнования между гимнастками таким образом, чтобы каждый ребёнок сам осознал причину занимаемой позиции на предстоящем выступлении

3. Составить гимнастическую композицию желательно так, чтобы каждый ребёнок хотя бы на один основной или проходящий элемент вышел в первую линию.

4. Найти способ добиться спокойного отношения родителей к недовольству детей, которые не займут на предстоящем мероприятии ведущую позицию

5. Инициировать обратную связь от всех родителей непосредственно после соревнований, выступлений

6. В день соревнований, выступлений или на следующей встрече с детьми сделать работу над ошибками (провести рефлексию)

7. Стимулировать интерес детей к предстоящим мероприятиям и занятиям гимнастикой в целом

Представленные этапы предполагают творческое отношение к их реализации с учётом характера и содержания конкретной

психолого-педагогической ситуации. «Прививка» не гарантирует, что конфликт не возникнет, но значительно понизит вероятность его возникновения, либо снизит уровень недовольства родителя занимаемой позицией ребёнка в массовой гимнастической композиции, в соревнованиях.

Список источников:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов А.И. Шипилов. — М.: ЮНИТИ, 2000. — 551 с.
2. Иванова, С. Ю. Конфликтология: учебное пособие / С. Ю. Иванова С. В. Попова. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2015. – 176 с.
3. Наумова, Т. А. Сборник педагогических ситуаций и задач / Т. А. Наумова, Е. В. Мухачёва, А. Е. Причинин. – Ижевск: Изд-во Удмуртский государственный университет, 2020 – 68 с.
4. Хохлов, А. С. Конфликтология. История. Теория. Практика: учебное пособие / А. С. Хохлов. – Самара: СФ ГБОУ ВПО МГПУ, 2014. – 312 с.

*Вахитова Ирина Мансуровна,
преподаватель,
ГБПОУ «Саткинский политехнический
колледж, имени А.К. Савина»,
г. Сатка, Челябинская область*

ГАЙД ДЛЯ ПОДРОСТКОВ 16-17 ЛЕТ. РЕАЛИЗАЦИЯ ВЫХОДА ИЗ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Пояснительная записка

Разного рода конфликты возникают среди людей различных категорий и направлений деятельности.

Конфликты в среде студентов происходят как в стенах учебного заведения, так и за их пределами, чаще всего с переносом из одной сферы в другую. Некоторые из них могут поражать масштабами охвата количества участников, но чаще всего связаны с личными причинами социального и психологического характера и учебным процессом.

Студенты не утруждают себя рассматриванием реальных конфликтных ситуаций. В помощь студентам был создан гайд² для самостоятельного и группового рассмотрения конфликтной ситуации. Гайд разработан с помощью учебных материалов по конфликтологии, статей психологов и на основе собственного опыта работы со студентами первого и второго курсов колледжа.

² **Гайд (guide, гид)** — план, руководство, инструкция, справочник (чаще всего, для начинающих), описывающей порядок действий для достижения какой-то

Гайд состоит из трёх основных шагов, которые должны помочь в разрешении конфликта.

Первый шаг включает вопросы для самостоятельной проработки конфликта. На данном этапе студент отвечает на 14 вопросов, которые помогут понять ситуацию, оценить свою роль в ней, свои действия в прошлом и определить свои возможности в настоящем.

На втором шаге обе конфликтующие стороны проводят беседу, подчиняясь определенным правилам.

Третий шаг предоставляет выбор возможных действий, после полученных результатов на первых двух этапах.

Работа над конфликтом предполагает возможность обеих сторон пройти все этапы по гайду и прийти к компромиссному решению.

цели или гид – путеводитель (Маркетинговый словарь.
https://www.marketch.ru/marketing_dictionary/marketing_terms_g/guide).

Присутствие третьего лица в решении конфликта не обязательно, но желательно, особенно на втором шаге при организации совместного разговора. Конфликт может быть решен на месте, сразу после выполнения второго шага, или спустя некоторое время, после окончательного осмысления происходящего одной из сторон.

Гайд успешно применялся в практике при разрешении конфликта среди подростков 1 курса обучения по специальности «Парикмахерское искусство».

Материал будет полезен классным руководителям и преподавателям, занимающимся непосредственно воспитательной работой в школьных или студенческих коллективах.

Гайд

«Реализация выхода из конфликтной ситуации»

1 шаг

Письменно ответь на вопросы:

*Работа
над собой*

1. У тебя конфликт с одноклассником или с группой?

2. Что является истинной причиной конфликта?

3. Как ты относился к тому, с кем возник конфликт до этой ситуации?

1 шаг

4. Как относишься сейчас, изменилось ли твоё отношение? Почему?

5. Какой момент в данной ситуации тебя волнует больше всего?

6. Почему именно этот момент?

7. Какое место в твоей жизни и учёбе занимает человек(люди) с которым у тебя появился конфликт?

8. Почему?

9. Какие возможности существуют, чтобы выйти из этой ситуации без потерь для обеих сторон?

10. Что ты лично можешь сделать?

11. Какой результат разрешения данной ситуации был бы для тебя подходящим?

12. Есть ли возможность получить такой результат с тем человеком, с которым у тебя конфликт?

13. Существуют ли другие способы разрешения этой ситуации?

14. Как можно их осуществить?

Внимательно прислушайся к своим чувствам, перечитай свои ответы и подумай о том, соответствуют ли они действительности. Попробуй рассуждать вслух.

2 шаг <i>Выйди на разговор с участником конфликта</i> Если не уверен в том, что спокойный разговор возможен, попроси о помощи третье лицо, не связанное с конфликтом	При беседе с оппонентом придерживайся правил: 1. Старайся не затрагивать чувства собственного достоинства личности человека, тебе это тоже будет неприятно 2. Говори так, чтобы в голосе и словах не было даже намека на раздражение, гнев, упрек, контролируй свои эмоции 3. Сформулируй позитивное отношение к выходу из ситуации, найди общие выгоды 4. Выясни причину недовольства, что конкретно не устраивает того, с кем конфликт 5. Внимательно и доброжелательно выслушай, не осуждая и не уходя от разговора
3 шаг <i>Выбери свой путь действий</i>	1. Если ты не прав, скажи об этом в группе <i>Признание своей неправоты – это, прежде всего, признание своей ошибки</i> 2. Не уходи от спора, если ты уверен в своей правоте <i>Спорить не значит применять силу физическую или моральную. Выслушивай все мнения до конца и высказывай своё. Держи свои эмоции под контролем</i> 3. Иди на уступки, оценив перед этим потери <i>Часто то, что кажется важным на первый взгляд, не является таковым.</i>

3 шаг	4. Ищи компромисс <i>Каждый в чём-то прав, в чём-то виноват. Поставь себя на место другого, а его на своё место. Найди с чем можно согласиться</i>
	5. Сотрудничай <i>Каждый имеет право на свою точку зрения. Придерживайся установки: мы не против друг друга, мы вместе против проблемы</i>

Список источников:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – 4-е изд, испр. и доп. – М.: Эскимо, 2009. – 512 с.
2. Козырев, Г. И., Введение в конфликтологию: учебное пособие / Г. И. Козырев. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 176 с.
3. Сидоров, С. А. Межличностные конфликты в студенческой группе [электронный ресурс] / С. А. Сидоров. – Молодой ученый. – 2017. – № 50.1 (184.1). – С. 35-38. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/184/47335/> (дата обращения 21.01.2020).