

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 371 г. Челябинска» (МБДОУ «ДС №371 г. Челябинска»)
454087, г. Челябинск, ул. Некрасовская, 17 тел./факс: 8 (351) 269-10-45, e-mail:
mdouds371@mail.ru

Практико -ориентированный семинар для воспитателей и педагогов психологов

«Конфликт конфликтогены. Медиативные практики в работе педагога при разрешении конфликта.

Разработано и проведено:

Н.А. Ионова- педагог-психолог МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск»

Ю.О. Леер -Заведующий МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск»

Е.А. Искимжи -старший воспитатель МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск»

Д.А.Шпортюк -педагог-психолог МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск»

Цель: повышение профессиональной компетентности воспитателей и педагогов-психологов в области конфликтологии и медиации через освоение практичеких инструментов предупреждения, анализа разрешения конфликтов в образовательной среде.

Задачи:

1. Теоретический блок:

- Дать определение понятиям «конфликт» и «конфликтогены», рассмотреть их виды и причины возникновения.
- Изучить психологические механизмы эскалации конфликтов в детской среде.
- Ознакомить участников с основами медиации как альтернативного способа решения споров.

2. Практический блок:

- Отработать навыки выявления конфликтогенов в педагогическом общении.
- Освоить техники активного слушания, эмпатии и ненасильственного общения в работе с конфликтами.
- Провести разбор кейсов из педагогической практики с применением медиативных подходов.
- Сформировать алгоритм действий педагога при урегулировании конфликтных ситуаций.

3. Мотивационно-рефлексивный блок:

- Способствовать осознанию личных стилей поведения в конфликте
- Провести рефлексию по итогам семинара, обсудить возможности внедрения медиативных практик в образовательный процесс.

Ход проведения:

1. Организационный момент

Вступительное слово Ю.О. Леер -Заведующий МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск»

Уважаемые коллеги!

Рада приветствовать вас на практика ориентированном семинаре «Конфликт конфликтогены. Медиативные практики в работе педагога при разрешении конфликта»

Почему это важно?

Работа в детском саду — это постоянное взаимодействие:

- с детьми, у каждого из которых свой характер и темп развития;
- с родителями, имеющими разные взгляды на воспитание;
- с коллегами и администрацией в условиях высокой нагрузки.

В такой насыщенной среде конфликты неизбежны. Но их **не нужно бояться** — важно научиться:

- распознавать ранние признаки напряжённости;
- предотвращать эскалацию;
- переводить противостояние в конструктивный диалог.

Важное напоминание

Конфликт — это не провал, а **возможность**:

- лучше понять собеседника;
- прояснить скрытые ожидания;
- выстроить более чёткие границы и договорённости.

Наша цель — не «победить» в споре, а **сохранить отношения и найти решение**, которое учитывает интересы всех сторон.

2. Конфликтологическая культура педагога

Е.А. Искимжи -старший воспитатель МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск»

Уважаемые коллеги!

Сегодня мы обратимся к важнейшему аспекту профессиональной компетентности педагога — **конфликтологической культуре**.

Что такое конфликтологическая культура?

Это интегрированная характеристика личности педагога, которая позволяет эффективно действовать в конфликтной среде. Она включает:

- ценностно-смысловую сферу (ответственность, уважение, стремление к диалогу);
- коммуникативную культуру (умение слушать, аргументировать, находить общий язык);
- культуру мышления (анализ ситуации, прогнозирование последствий);
- психологическую устойчивость (саморегуляция, эмпатия).

Почему это важно?

В дошкольной образовательной организации неизбежно возникают конфликты в системах:

- «педагог – администрация»;
- «педагог – педагог»;
- «педагог – родители»;
- «педагог – ребёнок».

Без развитой конфликтологической культуры такие ситуации ведут к:

- напряжённости в коллективе;
- снижению качества образовательного процесса;
- эмоциональному выгоранию.

Компоненты готовности педагога

1. **Теоретический** — знание:

- природы и типологии конфликтов;
- фаз развития конфликтной ситуации;
- стратегий и техник урегулирования.

2. **Практический** — умения:

- диагностировать конфликт на ранней стадии;
- оценивать риски и последствия;
- применять методы предупреждения и разрешения.

3. **Психологический** — способность:

- сохранять эмоциональную стабильность;
- проявлять эмпатию;
- избегать деструктивных реакций.

Ключевые стратегии выхода из конфликта

1. **Компромисс** — взаимные уступки, «половинчатая» выгода каждой стороны.
2. **Сотрудничество** — поиск решения, учитывающего интересы всех участников («Мы против проблемы, а не друг против друга»).
3. **Конкуренция** — акцент на собственных интересах (рискованно, может усугубить конфликт).
4. **Избегание** — уход от проблемы (временно снимает напряжение, но не решает корень).
5. **Приспособление** — уступка в ущерб своим интересам (оправдано лишь в малозначимых ситуациях).

Как развивать конфликтологическую культуру?

Регулярно анализировать собственные конфликтные ситуации.

Осваивать техники активного слушания и ненасильственного общения.

Участвовать в тренингах по стрессоустойчивости и медиации.

Изучать психолого-педагогическую литературу по конфликтологии.

Практиковать рефлекссию: «Что я мог сделать иначе?».

Вывод

Конфликтологическая культура — не просто навык, а **профессиональная ценность**. Она позволяет:

сохранять психологический комфорт в коллективе;

переводить конфликты в ресурс для развития;

повышать качество взаимодействия с детьми, родителями и коллегами.

Давайте помнить: конфликт — это не катастрофа, а возможность глубже понять друг друга и найти лучшее решение.

Спасибо за внимание!

3. Медиативные практики в работе педагога при разрешении конфликтов Н.А. Ионова- педагог-психолог МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск», Д.А.Шпортюк -педагог-психолог МБДОУ «ДС №371 г. Челябинск».

Предварительно группа педагогов делится на две команды

Сегодня мы с говорим конфликтах и возможности их разрешать. Может ли человек прожить без конфликтов? Для чего человеку конфликты? Есть ли в них положительная часть а есть ли отрицательная?(обсуждение с педагогами)

Упражнение «Стулья и их тяжелая судьба»

Все участники получают (распечатанную на бумаге) одну из трёх инструкций:

- 1.Поставьте все стулья в круг. У вас 10 минут.
- 2.Поставьте все стулья около двери. У вас на это 10 минут.
- 3.Поставьте все стулья около окна. У вас на это 10 минут.

Инструкции распределяются между членами группы поровну, каждой из них должна следовать треть группы.

Инструкция: Все вы получили инструкцию, которой должны придерживаться. При этом вы не должны показывать ее текст кому – то другому.

Обсуждение:

1. Какие чувства вы испытывали во время игры?

2. Ощущали ли вы, что со своим стулом можно делать все, что хотите?
3. Как устанавливали отношения с коллегами, у которых были свои намерения?
4. Было ли противостояние, если да, как оно разрешалось?
5. Какова была реакция на применение физической силы или моральное давление со стороны коллег?
6. Объединялись ли коллеги с одинаковыми инструкциями в одну команду? Можно ли выделить лидеров в таких командах?
7. Считали ли вы, что инструкцию нужно выполнить во что бы ни стало, несмотря на противодействие других сторон?
8. Как можно применить этот опыт в реальных жизненных ситуациях?

Сейчас мы сами ярко увидели что же такое конфликт. Вы наверное поймали себя на тех эмоциях которые возникали у вас при выполнении этого задания.

(Работа продолжается по командам)

Перед началом работы группа садится в круг, стулья придвинуты максимально близко друг к другу. Ведущий включает весёлую музыку и передаёт большой свёрток призу одному из участников тот получив сверток передает его другому. Внезапно музыка прекращается, и участник со свертком в руках быстро начинает его разворачивать. Он может это делать по не звучит музыка, как только музыка зазвучала сверток передается дальше. Приз достается тому кто сможет развернуть взять приз в руки.

Обсуждение: Если бы нас с вами попросили снять фильм о конфликтных людях на пример по данной игре , то где и в какой момент мог разгореться конфликт? Кто мог стать инициатором? Можно ли назвать конфликтным и предвзятым человеком ведущего? Что вы чувствовали когда нужно было отдавать приз другому? Когда другой его получил? Что хотелось сказать ? Что вы подумали?

Ведущий: Часто в общении мы используем конфликтогены и часто они остаются не замеченными Конфликтоген — это слово, действие (или бездействие), способное породить или усилить конфликт, спровоцировать напряжённость во взаимодействии.

Основные типы конфликтогенов

Стремление к превосходству

снисходительный тон, «менторская» манера общения;

категоричность суждений

навязывание советов без запроса;

подшучивание над коллегами, родителями или детьми;

перебивание, повышение голоса;

подчёркивание собственного опыта.

Проявления агрессивности

резкая критика без конструктивных предложений;

раздражительный тон, срывы на крик;

невербальная агрессия (резкие жесты, хмурый взгляд);

ответная агрессия на малейшее несогласие.

Проявления эгоизма

игнорирование мнений коллег;

перекладывание ответственности («Это не моя зона ответственности»);

отказ от совместной работы ради личных целей;

демонстративное пренебрежение общими правилами.

Нарушение правил

несоблюдение внутреннего распорядка ДОУ;

опоздания, срывы режимных моментов;

невыполнение обещаний («Я потом разберусь»);

двойные стандарты в оценке поведения детей («Моему можно, а вашему — нет»).

Демонстрация недоверия

проверка работы коллеги «за спиной»;

публичные сомнения в компетентности

Некорректные оценки и сравнения

обесценивание усилий

сравнения детей

навешивание ярлыков .

(продолжаем работать в мини группах)

Упражнение «Конфликтогены»

Перед вам предложены ряд конфликтогенов. Вам необходимо распределить конфликтагены по основным типам.

«Ты всегда перекладываешь на меня свои обязанности!»

«Я так и знала, что ты не справишься!»

В моё время такого бардака не было!»

Это не «Вы только требуете, а поддержки никакой!»

«Если не дадите мне отпуск сейчас, я буду жаловаться»

« Я работаю более 20 лет мне лучше знать»

«Вы точно выполняли мои рекомендации»

«Я занята разбирайтесь сами»

«Сколько можно вы совсем не вникаете что вас просят сделать»

«Ваш ребёнок не умеет себя вести постоянно кричит — это проблема семьи!»

«Если вы не займётесь им дома, здесь ничего не изменится!»

«Не возможно уделять вашему ребенку больше внимания постоянно ему помогать, у меня 25 детей!»

«Вы слишком мягкотелые, надо строже!»

«Сколько можно повторять?! Ты что, глухой?»

«Вот Ваня молодец, а ты опять не справился!»

«Не умеешь — не берись! Пусть другие сделают!»

«Ты можешь убирать за собой , ведешь себя как поросёнок»

«Я за вас это делать не буду»

«Вы опять опаздываете ну сколько можно»

«На вас нельзя положиться.»

Ведущий: Конфликтогены которые мы не используем в речи, как минимизировать их влияния. Есть медиативная техника «Я высказывания».

Предлагаем вам алгоритм данной техники. (если количества педагогов психологов-достаточно совместно с ними поговорить данный алгоритм)

Описание факта (без оценок и эмоций)

Начните с объективного описания ситуации, которая вас беспокоит.

Название чувства (честно и конкретно)

Скажите, какие эмоции у вас вызывает эта ситуация.

Объяснение причины (почему это важно для вас)

Расскажите, что именно в ситуации задевает вас или мешает действовать.

Выражение желания/просьбы (конкретное предложение)

Сформулируйте, какое поведение или изменение вы бы хотели видеть.

Упражнение «Измени конфликтоген»

Перед вами конфликтогены попробуйте используя алгоритм «Я высказывания». Изменить его на более приемлемый или изменить конфликтный оборот речи. *(совместная работа 15 минут)*

Обсуждение: педагоги совместно обсуждают полученные варианты.

Ведущий: Конечно метод «Я высказывания» не является панацеей от конфликтов, но он снижает напряжённость, и дает вашему партнеру возможность задуматься о ваших чувствах и мотивах.

Для того чтобы этот метод стал для вас более привычным можно вести «Дневник эмоций» *(педагогам предлагается пример)*

4. Заключение

В заключении нашего семинара-практикума предлагаю вам заполнить лист обратной связи «Чем была полезна наша встреча?» «Оцените ее по пятибалльной шкале?» Мы надеемся что конфликтов в вашей жизни станет меньше и маленьких и больших.