Непередбачувана ситуація у педагогічній взаємодії

Психолого-педагогічний семінар

Вступ

Кожна людина обов’язково проходить через такий суспільний інститут, як школа. І від того, який слід залишить школа в житті людини, багато чого залежить у її подальшій долі і діяльності.

У школі дитина не лише здобуває основні знання, але й спілкується і взаємодіє з однокласниками і вчителями. Один із чинників, що впливають на ставлення до навчання, - психологічна атмосфера у класі і школі. Якщо дитина відчуває повагу до себе з боку вчителів, зацікавленість в її успіхах, доброзичливість, то з радістю йде до школи і приділяє навчанню набагато більше уваги, що позначається на результатах навчальної діяльності. У протилежному випадку в дитини формується байдужість, а то й негативне ставлення до школи, що відображується на якості навчальних знань, умінь і навичок.

Незважаючи на багаторічні зусилля психологів і педагогів, психологічному чинникові не завжди приділяється належна увага в школі. Тільки деякі вчителі намагаються спілкуватися з учнем як із рівнею, гідною уваги і поваги. Авторитарність школи ще часто зустрічається в нашому житті і викликає справедливі нарікання батьків та учнів. Такі ситуації учні згадують з образою і болем, та прагнуть бачити вчителя партнером і другом.

На щастя, становище в нашій школі значно поліпшилося, діти із задоволенням навчаються, адміністрація та вчителі прагнуть створити комфортні умови для їх навчання. Усе більше з’являється вчителів з абсолютно іншою психологією – спрямованість на дитину та її інтереси, прагнення співпрацювати, розуміння одне одного, взаємодопомога.

Скільки позитивних емоцій можуть одержувати вчителі і учні, якщо вони розуміють одне одного, відчувають обопільну симпатію і довіру. І наскільки приємнішим і легшим стає сам процес навчання для обох сторін.

Взаморозуміння і відкритість – основа рівноправних, безконфліктних стосунків. Утім, процес становлення взаєморозуміння досить складний і тривалий. Щоб навчитися розуміти інших, потрібно багато чого знати про людину: те як вона живе; що її хвилює; які радості і проблеми є в її житті. Але нам бракує часу, сил, а іноді й бажання придивитися до людини, намагатися її зрозуміти. Водночас ми самі вимагаємо розуміння і співчуття від людей, адже свої проблеми ми вважаємо найсерйознішими.

Дуже важливо не перетворити процес спілкування на взаємне невдоволення, причіпки, недомовки, конфлікти! Останні, хочемо ми того чи ні, супроводжують нас усе життя. Вони вносять напруженість у стосунки, позбавляють нас спокою і радості, не дають можливості повноцінно працювати. А особливо прикро те, що конфлікти виникають через дріб’язки, через наше невміння спілкуватися, небажання зважити на потреби інших людей.

Звісно, кожен має право вирішувати самостійно. Але зрозуміло одне: конфлікт у школі не сприяє навчально-виховному процесові. І чим менше виникає конфліктів, тим краще розуміють одне одного учні і вчителі, тим тепліші і довірливіші їхні стосунки. Саме тому сьогодні ми вирішили попрацювати над цією темою.

Опитування педагогів дало нам такі результати: двоє вчителів мають нижче середнього рівень конфліктності; 8 вчителів середній рівень; 8 вчителів – вище від середнього. Тобто завдяки результатам ми вирішили провести навчально-профілактичний семінар – практикум для педагогів.

**Мозковий штурм «Конфлікт – це…»**

Учасники по черзі називають слова, які асоціюються в них зі словом «конфлікт».

**Конфлікт** – це зіткнення протилежних поглядів, не збігання інтересів осіб або групи людей; суперечність, яка виникає між людьми у зв’язку з розв’язанням питань виробничого, громадського або особистого характеру.

**Вправа «Лінія вибору»**

* Уявіть лінію, проведену з одного кута кімнати у протилежний. Якщо вважаєте, що конфлікт – це завжди добре, станьте на цій лінії у лівий куток; якщо на вашу думку, конфлікт – це завжди погано, станьте у правий куток; якщо ж конфлікт – і те, і інше, станьте посередині. Виберіть собі місце на лінії, яке покаже ваше ставлення до конфлікту.

Запитати охочого, чому обрано саме це місце на лінії.

Отже, конфлікт – це природно, оскільки всі люди різні. Конфліктів не було б тільки тоді, коли люди були б однаковими, як роботи:однаково мислили, сприймали.

**Гра - розминка «Емоції по колу»**

Всі учасники розміщуються колом, ведучий за допомогою міміки передає якусь емоцію, решта один за одним її повторюють. Гра закінчується, коли всі учасники передадуть свої емоції(радість, злість, здивування).

*Запитання для обговорення:*

Чи легко було показувати та передавати власну емоцію?

Чи важко було відтворювати чужі емоції?

**Висновок:** спілкуючись один з одним, ми навіть не замислюємося над тим, скільки факторів та нюансів впливає на процес спілкування. Адже від того, яке перше враження справить на нас людина, як ми побудуємо обмін інформацією, залежатиме успіх спілкування.

**Вправа «Покажи дорогу»**

Учасники вибирають дві пари. Завдання для пар: один звертається до «перехожого», щоб той показав дорогу до вокзалу. Вони розігрують діалог.

*Запитання для обговорення:*

Котра пара досягла успіху?

Чому?

Що заважало?

**Висновок:** невміння слухати нерідко є основною причиною неефективного спілкування, непорозумінь і навіть конфліктів. Наш емоційний стан також відволікає увагу від того, про що говорить співрозмовник, і ми «відключаємося». Уміння слухати – найважливіша умова ефективного спілкування.

Слайд 9

Стратегія поведінки в конфліктних ситуаціях:

* Уникання або відхід від конфлікту;
* Боротьба або конкуренція;
* Поступливість або пристосування;
* Компроміс;
* Співробітництво.

Слайд 10

**Для спільного виходу з конфлікту бажано дотримуватися наступних умов:**

* Відокремити реальні причини конфлікту від формального приводу;
* Зосередити увагу на проблемах, а не на особистих емоціях;
* Діяти за принципом «тут і зараз», не згадуючи інші події і факти;
* Створити обстановку рівної участі усіх сторін у вирішенні конфлікту;
* Говорити тільки за себе, не висловлювати здогадки про думки інших;
* Уміти слухати й чути іншого;
* Поважно ставитися до особистості опонента, говорити про факти й події, а не про особистість співрозмовника;
* Створити клімат взаємної довіри і співпраці.

Інформаційне повідомлення

**«Види і типи конфліктів»**

Психологічна наука виділяє велику кількість видів і типів конфліктів. Ми з вами розглянемо сьогодні ті, що мають реальне шкільне життя.

*За ступенем залученості людей (кількістю людей у конфлікті):*

* Міжособистісні(парні);
* Між групові (локальні);
* Загальні.

*За перебігом часу:*

* Короткочасні;
* Тривалі;
* Затяжні.

*За видом виникнення:*

* Стихійні;
* Заплановані (спровоковані й ініційовані).

Деструктивні функції конфлікту:

* відвертає увагу від більш важливої діяльності та проблем;
* руйнує мораль або руйнує самооцінку;
* поляризує групи таким чином, що вони втрачають внутрішній зв'язок та послаблюють взаємну співпрацю;
* поглиблює різницю в ставленні до цінностей;
* стимулює безвідповідальну і непривабливу поведінку.

Конструктивні функції конфлікту:

* розкриває важливі проблеми, які в результаті стають зрозумілішими;
* спричиняє розв’язання проблем;
* стимулює виникненню комунікації;
* сприяє виходу стримуваних емоцій, напруження і стресу;
* допомагає створенню тіснішого контакту між людьми, які краще пізнають одне одного;
* допомагає розвиватися персонально та використовувати в майбутніх ситуаціях набутий досвід.

\*Негативні (деструктивні) – конфлікти, що призводять до насильства, розриву стосунків, до самотності та згуби. Вони проходять у дрібних сварках, непорозуміннях. Тому деструктивні конфлікти потрібно швидко залагоджувати і ліквідовувати.

\*Позитивні (конструктивні) – конфлікти, які позитивно впливають на життя людей, служать джерелом самовдосконалення і саморозвитку особистості, здружують членів групи, стимулюють ефективний вихід з проблемних ситуацій.

Учитель як керівник має керувати не окремим учнем, а групою (класом). Він має постійно контролювати процес розвитку колективу. Основними джерелами конфліктів у цьому процесі були і є проблеми «чого і як вчити». Конфлікти між учителями й учнями можна зарахувати до розряду організаційно-управлінських, тому що клас є колективом і виконавцем, а вчитель – організатором і керівником навчально-виховної діяльності.

**Психологічна задача.**

Мета: проаналізувати, від чого залежить успіх чи неуспіх прохання педагога, з яким він звернувся до підлітка.

Описується ситуація:

*У п’ятницю, закінчивши останній урок, викладач зненацька пригадує, що необхідно прикрасити клас до завтрашнього заходу. Він забув попередити про це чергових і зараз може розраховувати тільки на те, що умовить допомогти двох дітей, які затримались у класі. Викладач говорить їм: «Діти, не могли би ви залишитись і допомогти мені у важливій і терміновій справі - треба прикрасити цей клас». Учні відповідають: «А чому ми? Ми сьогодні зайняті, ми на дискотеку йдемо!».*

Керівник пропонує учасникам групи придумати кілька реплік від імені викладача для того, щоб учні все-таки йому допомогли.

А) Діти, нам треба прикрасити клас! Це важливий захід. Його слід виконати, а то ми опинимося на останньому місці! Якщо ви зараз підете, не забудьте, що вам незабаром потрібно буде скласти мені іспит!

Б) Діти, я потрапив у жахливе становище. Зовсім забув усіх попередити, що потрібно прикрасити клас. А то буде скандал, мене будуть лаяти! Розраховую тільки на вам. Залишіться, будь-ласка. А на дискотеку іншого разу сходите. Від вас не піде!

В) Діти, я розумію, що дискотека для вас справа важлива. Не можу від вас вимагати, можу тільки просити. Я винен, забув і не попередив усіх вчасно, що потрібно прикрасити клас до завтрашнього дня. Тут роботи хвилин на 40. Прикиньте, як у вас з часом до дискотеки? Якщо ви мені пожертвуєте навіть 20 хвилин, це буде значна допомога. Інше я спробую зробити все сам. Ну як?

Обговорення: аналіз окремих реплік.

Викладачі а) і б) не враховують плани дітей, не цінують їхнього часу, виходять зі своїх інтересів, розпоряджаючись і маніпулюючи (лякають, намагаються розчулити), не довіряють дітям самим вирішити.

Варіант в) – єдиний варіант, де педагог дійсно контактує з дітьми й поважає їх: чує їхні слова, визнає значущість їхніх занять і цінність їхнього часу, дозволяє їм самим вирішити ситуацію, пам’ятаючи , що це ситуація прохання.

**Підсумок.** Неуспіх багатьох викладачів у зв’язку зі зверненим до учня проханням, що викликало в того роздратування й небажання на нього відгукнутися, був пов'язаний не просто з невмінням висловитися, а з внутрішнім відчуттям своєї переваги над особистістю учня, небажанням його просити, перед ним «принижуватися».

**Діагностика стилю поведінки в конфліктній ситуації.**

Коли людина перебуває в конфліктній ситуації, то для розв’язання проблеми їй потрібно визначити свій стиль поведінки. Фактично це стратегія розв’язання конфлікту. Зараз ми з вами також з’ясуємо свій стиль поведінки в конфліктній ситуації.

Перед вами знаходиться набір геометричних фігур (трикутник, квадрат, прямокутник, круг і зигзаг). Розкладіть їх всі перед собою і виберіть одну із фігур, ту, що найбільш вам імпонує (подобається).

Її ви віддаєте нам і саме ця фігура представлятиме вас на загальній схемі.

Пропоную вам аналіз стилю поведінки залежно від фігури, яку ви обрали.

* Круг

Це міфологічний символ гармонії. Той, хто впевнено вибирає круг, відверто зацікавлений у добрих міжособистісних стосунках. Найвища цінність для круга – люди, їх добробут. Круг – найдоброзичливіший із п'яти форм. Він найчастіше з'єднує, цементує і робочий колектив, і сім`ю, тобто стабілізує групу. Круги – найкращі комунікатори серед п'яти форм, найкращі слухачі. Круги вболівають за свій “ колектив ” і популярні серед колег. Але в бізнесі не часто досягають успіху через спрямованість на людей, а не на справу. Для круга немає нічого страшнішого за конфлікт. Круг щасливий, коли панує мир і злагода, тому в конфліктній ситуації, як правило, круг першим зробить крок назустріч. Круг готовий поступитися владою, якщо від цього залежить результат спільної справи. Єдине, де круг твердий і непохитний, - це питання моралі й порушення дисципліни. Всі ці особливості дали нам можливість помістити круг у секторі “ Компроміс.“

Квадрат

* Якщо ваша фігура квадрат – ви невтомний працівник. Квадрати цінують заведений порядок, їх ідеал у роботі – запланований, без авралів режим дня. Вони важко сприймають термінове переключення і руйнування заведеного порядку. Квадрати не люблять конфліктів. Улюблений стиль поведінки – ухиляння від зіткнення, уникання. Квадрат іноді робить вигляд, що нічого не сталося, тим самим ” заганяє ” конфлікт “ всередину ” , це гальмує розвиток і вирішення конфліктної ситуації.

Трикутник

* Ця форма символізує лідерство, і саме трикутники відчувають в цьому своє призначення. Характерна особливість справжнього трикутника – здатність концентруватися на головній меті. Це енергійні, сильні особистості, які ставлять перед собою реальні завдання і досягають їх. Трикутник - впевнена в собі людина, яка прагне завжди бути першою. Велика потреба бути правим і керувати будь-якою справою, відповідати за себе й інших виділяє трикутник як конкурентну особистість. Це дає нам право відвести трикутникам лівий верхній сектор схеми.

Прямокутник

* Люди цієї форми приваблюють допитливістю, жвавим інтересом до будь-якої справи, сміливістю, відкритістю до нових ідей, легко сприймають все нове. Для прямокутника “ все постійне є тимчасовим ”. Основний психічний стан цієї форми є усвідомлення нерішучості, збентеження, заплутаності, невизначеність своєї позиції. Для прямокутника ця позиція здається тимчасовою, але оточуючим вона видається постійною. Саме тому прямокутниками легко керувати. Така характеристика допомогла нам знайти відповідний сектор для цієї форми: всі прямокутники ми розташували у правому нижньому секторі.

Зигзаг

* Ця фігура символізує творчість, креативність тому, що вона є унікальною з п'яти фігур – вона розімкнута. Якщо ви твердо обрали зигзаг , то ви – образно мислите, у вас чудово розвинута інтуїція, інтегральний синтетичний склад мислення. Комбінування абсолютно різних ідей, створення на їх основі чогось нового, оригінального – ось що подобається зигзагам. Але вони зовсім не зацікавлені в консенсусі і досягають синтезу не шляхом поступок, а навпаки – побудуванням нової концепції, в якій конфлікт отримує своє вирішення, “ знімається “. Зигзагів ми запросили зайняти верхній правий сектор “ Співробітництво “.

Таким чином, шановні колеги, ви можете наочно бачити розстановку педагогічних сил у вирішенні конфліктів.

Кожна школа – це свій колектив, а кожен колектив – індивідуальний, ні на що не схожий організм, який розвивається. І тому кожна школа має свої специфічні проблеми і конфліктні ситуації і вирішує їх по своєму.

**Якби я не був (була) учителем, я…**

* - не міг би залишатись молодим душею;
* - втратив би здатність бачити світ очима дитини;
* - не відчула б змін у житті;
* - не була б такою щасливою;
* - ну відчувала б музики квітів, слова;
* - не відчувала б тепла людських сердець;
* - не бачила б сонечка в дитячих очах;
* - не відчувала б себе актрисою;
* - не розуміла б так своїх дітей, не вірила б у їхні здібності;
* - не зміг би так довго бути учнем;
* - не змогла б здійснити свої мрії, побачити здорових і освічених дітей;
* - постійно відчував би, що все могло б бути інакше;
* - не бачила б сотні дитячих усмішок щодня;
* - не отримувала б задоволення від життя;
* - не був би сьогодні ТУТ!