



ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ

От конфликтов к культуре педагогического общения

Материал подготовила
педагог – психолог
МКОУ «СШ с УИОП г. Жирновска»
Акимова Л.А.



Цель:



ЦЕЛЬ:

Цель: Рассмотреть педагогическое общение как социально-психологическое взаимодействие.



Задачи:



- 1** Рассмотреть педагогическое общение как социально-психологическое взаимодействие, психолого-педагогическое понятие конфликта в педагогическом общении
- 2** Рассмотреть способы предотвращения конфликтов в педагогическом общении
- 3** Освоить приёмы бесконфликтного общения
- 4** Смоделировать формат учёта применения способов и приёмов бесконфликтного общения
- 5** Осуществить анализ школьных реалий в контексте заявленной проблемы





Современные требования ставят перед педагогическим коллективом новые задачи, одной из которых является развитие профессиональных компетентностей учителя.

Образовательное учреждение перспективно, если в нем хорошо каждому ребенку. Ученик - основной объект заботы учителя.



Для начала выясним, что такое **«культура общения»**?
Истинная культура общения означает взгляд на партнера не как на объект своего влияния, а как на равноправного участника обмена информацией.





Особое значение имеет педагогическое общение. Это система органичного социально-психологического взаимодействия педагога со всеми участниками учебно-воспитательного процесса, содержанием которого является обмен информацией, оказание воспитательного воздействия, организация взаимоотношений с помощью коммуникативных средств и т. д.





В течение рабочего дня учитель включается в широкий диапазон взаимоотношений с коллегами, учениками, родителями по разным поводам. И, естественно, в общении возможны недоразумения, ссоры, обиды, проявления агрессии, смена настроений и т. д. И ситуация может перейти в конфликт.





Конфликт (от лат. - столкновение) - это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, точек зрения, взглядов. Конфликты надолго нарушают систему взаимоотношений, вызывают глубокое стрессовое состояние, неудовлетворенность своей работой.





В.А. Сухомлинский так пишет о конфликтах в школе: «Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом - большая беда школы. Умение избежать конфликт - одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива».





К.У. Томасом и Р.Х. Киллменом были разработаны пять основных стилей поведения в конфликте: соперничества, сотрудничества, компромисса, уклонения, приспособления. Ни один из указанных стилей разрешения конфликта не может быть выделен как самый лучший. Эффективность каждого стиля зависит от конкретных обстоятельств и условий.



Стиль конкуренции или соперничества



- Может использовать педагог, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы.



Стиль сотрудничества



- Можно использовать, если, отставив собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, т.к. требует более продолжительной работы. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения.



Стиль компромисса



- Стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. Акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте – «мы не можем выполнить свои желания, значит, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».



Стиль уклонения, избегания,



- Реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на её решение.



Стиль приспособления



- Вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания и восстановления нормальной рабочей атмосферы.





**Результаты анкетирования
учащихся 2-4 и 5-11 классов
школы по теме
педагогического совета**





Вами было проведено анкетирование
вашего класса по отношению учащихся к
учебе и педагогам. Дети на вопросы
отвечали с помощью рисунков. Было 5
вопросов. Всего приняло участия – 448
учеников. И вот такие результаты по
школе.



Анкета «Встреча»



№ класса	Как ты относишься к учебному предмету?	Как, по – твоему относится к тебе учитель?	Как ты чувствуешь себя на уроке?	Причина самочувствия на уроке	Свободное посещение уроков
2-4	75 % -положительно, 25 % - предмет не нравится(математика, технология, физкультура, иностранный язык)	60 % - хорошо, 34 %- не любит 6 % - зависит от настроения как ученика, так и учителя	52,5 % - хорошо, 40 % - зависит от настроения, 7,5 % - от состояния здоровья	32,5 % - нет проблем, 30,7 % - конфликты с одноклас- сниками,7, 5 % - недопонимание с учителем	85 % - не хотят свободного посещения, 15 % - за свободное посещение (физкультуры, иностранного языка)
5-11	54 % - предмет нравится, 22 % - равнодушны к предмету, 24 % - не нравится предмет(химия, физкультура, технология, иностранный язык, география, биология)	31 %- хорошо, 55 % - нейтрально, 14 % - плохо	45 % - спокойно, 30 % - не всегда спокойно, 25 % - волнуются уч-ся	56 % - не имеют проблем, 31,5 % - конфликт с одноклас- сниками, 12,5 % - конфликт с учителем	25 % - всё равно, 62 % - трудность предмета, 13 % - отсутствие взаимопонимания с учителем

По мнению учеников идеальный учитель – это человек, в котором:



Есть способность к пониманию, эмоциональному отклику; есть сердечность, т.е. в учителе хотят видеть старшего друга



Профессиональная компетентность, уровень знаний сочетаются с качеством преподавания



Присутствует умение справедливо распоряжаться данной ему властью



КОНФЛИКТЫ в возрасте от 13 до 18 лет неизбежны и нормальны





Каковы же основные причины конфликтов в школе?



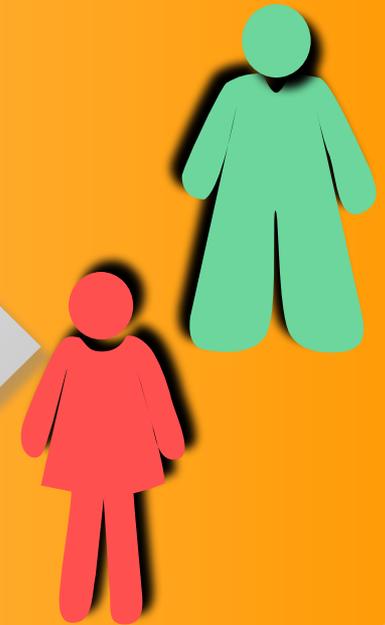


Причины конфликтов в школе

АКСЕЛЕРАЦИЯ

усиливает
дисгармонию
ребёнка с
социальным
созреванием и
усугубляет
течение
подросткового
кризиса

**Трудности в
воспитании**



КОНФЛИКТЫ





Причины конфликтов в школе

Слишком жёсткое или слишком лояльное отношение к ученикам

вызывает реакцию протеста

Для детей - Учитель – Человек!??



КОНФЛИКТЫ





Причины конфликтов в школе

Изменение
отношения к
учёбе

Учёба как
подготовка к
взрослой жизни

Учитель должен
понятно,
доступно
объяснять
материал!!!

УЧИТЕЛЬ – ДРУГ
и ТОВАРИЩ



КОНФЛИКТЫ



Руководство для оптимизации общения с детьми



Профессионально-педагогическая направленность личности педагога



1. Появление в классе бодрое, уверенное, энергичное

2. Общее самочувствие в начальный период общения бодрое, продуктивное, уверенное.
3. Наличие коммуникативного настроения: ярко выраженная готовность к общению.
4. Энергичное проявление коммуникативной инициативы, эмоциональная настроенность на деятельность, стремление передать это состояние классу.

5. Создание на уроке необходимого эмоционального настроя

6. Органичное управление собственным самочувствием в ходе урока и общения с детьми (ровное эмоциональное состояние, способность к управлению самочувствием, несмотря на складывающиеся обстоятельства, сбой в настроении).

7. Продуктивность общения.

8. Управление общением: оперативность, гибкость, ощущение собственного стиля общения, умение организовать единство общения и метода воздействий

9. Речь (яркая, образная, эмоционально насыщенная, высококультурная).

10. Мимика (энергичная, яркая, педагогически целесообразная).

11. Пантомимика (выразительная, адекватная жестикуляции, пластическая образность, эмоциональная насыщенность жестов).

12. Итоговая, общая характеристика общения



Альберт Чеметин

Типы женщин - педагогов



- ❖ Подлые. Это люди судачат за вашей спиной, и всё, что они говорят, нелицеприятно. Оказавшись один на один с таким человеком, раз или два осадите его словами: «Вы говорили, что...?» Предложите ему извиниться перед вами за наговор. Этим вы реабилитируете своё имя и заработаете уважение друзей.



ВСЕЗНАЙКИ



- Предоставьте им свободу, пусть думают, что всё знают.



БУКИ



- Эти люди не разговорчивые. Из них не вытянуть ни идей, ни решений. Когда они на ваш вопрос пожимают плечами или делают что-то в этом роде, выдержите паузу, а затем назначьте время для обсуждения интересующей вас темы.



ВЕЧНО НЕДОВОЛЬНЫЕ



- По их мнению, все кругом не правы. Выслушайте их, они могут быть в чём-то правы. Поинтересуйтесь их мнением, как сделать лучше. Когда их вытаскивают на «сцену», они часто замолкают и меняют тему разговора.



ИДУЩИЕ НАПРОЛОМ



- Не подавайте вида, что вас беспокоит или расстраивает их поведение, и, если они остывают, предложите им вернуться к этому вопросу позднее.



УГОДНИКИ



- Из – за чувства неполноценности и неуверенности эти люди упускают из вида свои цели, пытаются угодить всем и во всём. Они испытывают чувство вины и даже делаются больными, когда им надо действовать. Мягко направляйте их конструктивные предложения, чтобы добиться больших результатов.



ЛЮБЯЩИЕ СОВЕРШЕНСТВО



- Они хотят, чтобы всё делалось на «отлично». Часто это трудоголики, что, с одной стороны, хорошо, ведь они хотят, чтобы и другие работали также много и хорошо, как и они сами. При общении с ними покажите, что вы делаете всё, что можете.



КРИКУНЫ



- Этому типу людей интересно наблюдать, насколько сильное они могут оказать давление на других. Самый лучший способ общения с такими – конфронтация. Скажите им, глядя в глаза: «Не желаю слушать этого», А затем просто выйдите из кабинета. Это оставит их наедине с вашим мысленным посланием «Достаточно, остановись».



Оценка агрессивности педагога



- Высокий уровень агрессивности – 5 человек – 15, 1 %
- Средний уровень агрессивности – 28 человек – 84,8 %
- Низкий уровень агрессивности – 0



Правила бесконфликтного общения



- 1. УЛЫБАЙТЕСЬ! Улыбка обогащает тех, кто её получает, и не обедняет тех, кто её даёт!
- 2. Помните, что для человека звук его имени является самым важным звуком в человеческой речи. Как можно чаще обращайтесь к другому человеку по имени.
- 3. Давайте чётко и искренне признавать хорошее в других.
- 4. Будьте сердечными в своём одобрении и щедры на похвалы, и люди будут дорожить вашими словами, помнить их в течение всей жизни.
- 5. Желание понимать другого человека порождает сотрудничество!





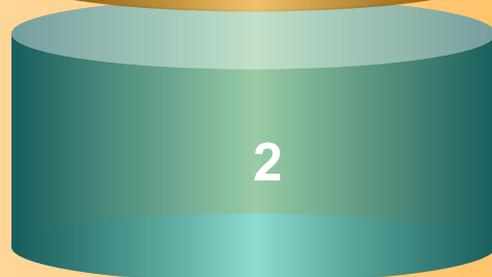
**Главный способ
бесконфликтного
педагогического общения –
формирование высокого уровня
педагогического
профессионализма, владение
искусством выхода из
конфликтных ситуаций без
потери собственного
достоинства**



Принятие решения педсовета



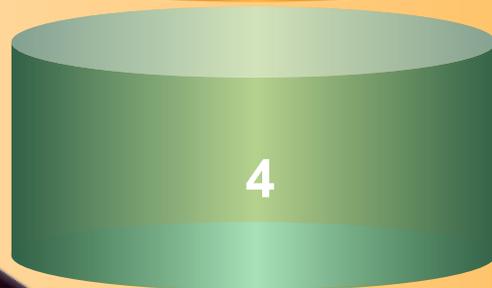
- Провести повторное контрольное анкетирование учащихся школы в конце учебного года



- Вести мониторинг применения способов и приёмов бесконфликтного общения на уроках учителями-предметниками



- Внести необходимые изменения в планирование работы школы с целью повышения уровня педагогического общения



- Считать целесообразным осуществление научно-методической деятельности, направленной на овладение и использование учителями-предметниками школы способов и приёмов бесконфликтного общения

