* КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ МЕЖДУ ПЕДАГОГОМ И РОДИТЕЛЯМИ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. (Долматова Н.А.)
* Показ слайда1 *.*
* *Показ слайда2*

*Показ слайда 3(высказывания)*

* *Конфликты неизбежны, это один из механизмов развития жизни.*
* *В основе всякого конфликта лежит противоречие.*
* *Осмысливая содержание конфликта, мы уже приступаем к его решению.*

Сегодня речь пойдет о конфликтах. Конфликты в нашей жизни неизбежны, так как все мы разные люди со своими взглядами, интересами, убеждениями.

ПОКАЗ СЛАЙДА 4.

Давайте определим, что такое конфликт.

ПОКАЗ СЛАЙДА 5

*КОНФЛИКТ – это момент в межличностных отношениях двух субъектов, обладающих индивидуальным внутренним миром, когда между этими личностями возникает противоречие.*

Из определения мы можем выявить сущность такого явления как конфликт:

* *прежде всего необходимы два субъекта – участника конфликта (участников может быть и больше);*
* *противоречие, которое лежит в основе конфликта, должно быть личностно значимым для субъектов;*
* *необходимы определенные обстоятельства, которые выявили бы противоречие и столкнули интересы субъектов.*

При наличии всех этих условий и возникает конфликтная ситуация, которая является 1 стадией развития конфликта

Через какой-то промежуток времени конфликт переходит во 2 стадию и выражается в инциденте.

Формы протекания конфликта могут быть разными:

* *Недовольство – ощущение неудовлетворенности;*
* *Разногласие – несходство во мнениях, взглядах;*
* *Противодействие – действие, препятствующее другому действию;*
* *Противостояние – концентрация на конкретном интересе субъекта;*
* *Противоборство – борьба субъекта с кем-либо, чем-либо, мешающим реализации интересов субъекта.*

Форма протекания конфликта тем острее, чем дольше продолжается сам инцидент. Поэтому, чем раньше начнется поиск решения, тем меньше будут психологические последствия.

Самым первым шагом на пути к решению конфликта является факт признания того, что проблема действительно есть. Осмысливая содержание конфликта, мы уже приступаем к его решению.

**Вот правила поведения в конфликте.**

\_\_Дайте партнеру " выпустить пар". Если партнер раздражен и агрессивен, договориться с ним зачастую невозможно, поэтому постарайтесь помочь ему снизить внутреннее напряжение. Во время его "взрыва" рекомендуется вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно.

 \_\_\_\_Сбивайте агрессию неожиданными приемами. Например, задайте неожиданный вопрос совсем о другом, но значимом для партнера деле или доверительно попросите у конфликтующего собеседника совета.

\_\_\_\_Не давайте партнеру отрицательных оценок, а говорите о своих чувствах. Не говорите: "Вы меня обманываете", а лучше звучит: "Я чувствую себя обманутым".

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Попросите сформулировать желаемый конечный результат и проблему как цепь препятствий. Проблема - это то, что надо решать, а отношение к человеку - это фон, условия, в которых приходится принимать решение. Не позволяйте эмоциям управлять вами. Вместе с собеседником определите проблему и сосредоточьтесь на ней: отделите проблему от личности.

\_\_\_\_Предложите партнеру высказать свои соображения по разрешению возникшей проблемы и свои варианты решения. Не надо искать виновных и объяснять создавшееся положение. Ищите выход из него. Вариантов должно быть много, чтобы выбрать лучший, который сможет удовлетворить интересы обоих партнеров по общению.

\_\_\_\_\_В любом случае дайте партнеру "сохранить свое лицо". Не следует отвечать агрессией на агрессию и задевать достоинства партнера. Давайте оценку поступкам, а не личности.

\_\_\_\_\_Отражайте, как эхо, смысл высказываний и претензий. Употребление фраз типа "Правильно ли я Вас понял?", "Вы хотели сказать:" устраняет недоразумения и демонстрирует внимание к собеседнику, что уменьшает его агрессию.

\_\_\_\_\_Не бойтесь извиниться, если чувствуете свою вину. К извинениям способны уверенные и зрелые люди, поэтому это обезоруживает партнера по общению и и вызывает у него уважение и доверие.

\_\_\_\_\_Ничего не надо доказывать. В конфликте никто никогда и никому ничего не смог доказать, так как отрицательные эмоции блокируют способность понимать и соглашаться. Это пустая трата времени и бесполезное занятие

.

\_\_\_\_\_Замолчите первым. Не от собеседника - "противника" требуйте: "Замолчи", "Прекрати", а от себя. Но молчание не должно быть окрашено злорадством и вызовом.

\_\_\_\_\_Не характеризуйте состояние оппонента. Такие фразы отрицательного эмоционального состояния партнера, как "Что ты злишься/ нервничаешь/ бесишься", только укрепляют и усиливают конфликт.

\_\_\_\_\_Независимо от результата разрешения противоречий старайтесь не разрушать отношения

ПОКАЗ 6 СЛАЙДА.

Существует много способов решения конфликтных ситуаций.

Выбор зависит от личности субъектов, от формы протекания и других обстоятельств.

Способы разрешения конфликтов .

1. *Юмор – постараться увидеть смешное в создавшейся ситуации;*
2. *Признание достоинств – увидеть хорошие качества в другом участнике конфликта;*
3. *Компромисс – соглашение на основе взаимных уступок;*
4. *Третейский суд – обращение к незаинтересованному лицу;*
5. *Анализ – попытаться добраться до истоков проблемы и найти решение;*
6. *Ультиматум – решительное требование с угрозой применения мер воздействия;*

ПОКАЗ СЛАЙДА 7

Последствия конфликта тоже могут быть разными:

1. *Деструктивные – разрыв связей, разрушение нормальных взаимоотношений;*
2. *Конструктивные – конфликт способствует выходу на новый уровень развития личности или межличностных отношений.*

Необходимо стремиться именно к конструктивному решению проблемы, так как в данном случае конфликт несет в себе огромный воспитательный потенциал, являясь одним из механизмов развития личности

ПОКАЗ СЛАЙДА 8

Для конструктивного решения проблемы следует соблюдать некоторые правила:

1. *Два возбужденных человека не могут прийти к согласию, надо сначала успокоиться;*
2. *Не следует бояться конфликта, надо его решать;*
3. *Умейте сдерживать свои эмоции, даже если вас провоцируют, ибо «сильнее всех – владеющий собой».*
4. *Уважайте личность другого, он имеет право на собственные взгляды.*

*ПОМНИТЕ ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО ОБЩЕНИЯ*

*ПОКАЗ СЛАЙДА9.*

Большинство людей негативно относится к конфликтам, и это не случайно, ведь любая конфликтная ситуация сопровождается большим психологическим напряжением, стрессом, человек чувствует себя дискомфортно. Но этих негативных последствий можно избежать, если научиться предвидеть конфликтные ситуации и решать проблему в самом начале

ПОКАЗ СЛАЙДА 10

ПОКАЗ СЛАЙДА11

Для решения конфликта его участникам необходимо на основе взаимного уважения совместно найти выход из конфликтной ситуации.

**2. Анализ и совместное обсуждение предложенных конфликтных ситуаций, поиск оптимального варианта решения конфликта.**

СИТУАЦИЯ 1.

 *РОДИТЕЛИ ПРИНИМАЮТ СТОРОНУ РЕБЕНКА. Подросток ЧУВСТВУЕТ ПОДДЕРЖКУ РОДИТЕЛЕЙ. Неоднократные беседы педагога не дали результата……*

Реализованный вариант – анализ ситуации.

СИТУАЦИЯ 2.

*Ребенок постоянно лжет родителям о том, где был, с кем и т.д. Однажды ушел в школу, но на занятиях отсутствовал. Классный руководитель позвонил домой, чтобы узнать причину отсутствия. Так мама узнала, что сын ей солгал. Но поверила ребенку, а не педагогу...*

Реализованный вариант – ультиматум:

*….до родителей необходимо довести,чем грозят им пропуски ребенка школы без уважительной причины.*

**3. Заключение.**

 Сегодня мы затронули очень важную тему, которая касается всех нас, ведь в процессе общения мы часто конфликтуем друг с другом. Помните, что конфликты в нашей жизни неизбежны, но мы можем извлечь пользу даже из конфликтных ситуаций, умело решая их. Совместная работа учителя и родителей поможет вам в будущем лучше ладить со своими учениками.