

Практический семинар МО учителей трудового обучения

«Педагогические ситуации»

Уздяева Р.М., социальный педагог
ГБОУ школа-интернат с.Малый Толкай

*Размышляйте неторопливо, но действуйте
решиительно, уступайте великодушно,
а сопротивляйтесь твердо.*

К. Лолток

I. Вступительная часть

Конфликты очень часто встречаются в нашей жизни. Мы конфликтуем дома, в школе, на улице, в магазине, на работе... Конфликты возникают как с хорошо знакомыми людьми, так и с совершенно с незнакомыми, например, в очереди, в транспорте. В современном обществе невозможно избежать конфликтов. А впрочем, они нужны.... Поскольку именно в споре рождается истина, можно сказать, что конфликты необходимы для развития ситуаций отношений.

Взаимодействия с учащимися учитель организует через разрешение педагогических ситуаций. В педагогической ситуации учитель вступает в контакт с учеником по поводу его конкретного поступка, действия.

В течение учебного дня учитель включается в широкий диапазон взаимоотношений с учениками по разным поводам.

При разрешении педагогических ситуаций действия учителей часто определяются их личной обидой на учеников. У учителя тогда проявляется стремление выйти победителем в противоборстве с учеником, не заботясь о том, как ученик выйдет из ситуации, что усвоит из общения с учителем, как изменится его отношение к себе и взрослым.

Ученику трудно каждый день выполнять правила поведения в школе и требования учителей на уроках и переменах, поэтому естественны незначительные нарушения общего порядка: возможны ссоры, обиды, смена настроения и т. д.

Правильно реагируя на поведение учащегося, учитель берет ситуацию под собственный контроль и восстанавливает порядок. Поспешность в оценках поступка часто приводит к ошибкам. Вызывает возмущение у ученика несправедливость со стороны учителя, и тогда педагогическая ситуация переходит в конфликт.

Проведение сегодняшнего практического семинара «Конфликты: взрослые и дети (учитель-ученик)» поможет вам в работе по предупреждению и конструктивному разрешению конфликтных ситуаций с учащимися.

II. Основная часть.

1.1. Определение «конфликта»

Конфликт (от лат. conflictus - столкновение) - это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, точек зрения, взглядов.

Конфликт в педагогической деятельности часто проявляется как стремление учителя утвердить свою позицию и как протест ученика против несправедливого наказания, неправильной оценки его деятельности, поступка.

Конфликты надолго нарушают систему взаимоотношений между учителем и учениками, вызывают у учителя глубокое стрессовое состояние, неудовлетворенность своей работой, такое состояние усугубляется сознанием того, что успех в педагогической работе зависит от поведения учеников, появляется состояние зависимости учителя от «милости» учеников.

1.2. Мозговой штурм «Причины конфликтов».

А сейчас прошу вас разделиться на три группы и выделить не менее пяти причин, по которым происходят конфликты между учениками и учителями с точки зрения учеников.

(работа в командах, далее высказывания каждой группы)

При всем разнообразии конфликтов можно выделить их основные причины:

1. Отсутствие единства требований у педагогов.

Один требует одно, другой – другое, третий – вообще ничего не требует. В такой атмосфере противоречивых требований ребенок теряется. Ему не понятно, почему ЭТО нужно выполнять у одного педагога и не обязательно – у другого. Почему у одного учителя всегда нужно на уроке вставать при появлении преподавателя, а у другого – необязательно, у одного надо отвечать, выходя к доске, а у другого – можно с места, причем даже развалившись за партой. Ясное дело, возможностей для конфликта будет больше у строгого педагога, если он оказывается в меньшинстве в своих требованиях. Он становится в глазах учащихся "врединой", "придирой", которому больше всех надо. Не создав систему единых самых элементарных требований, мы поневоле ввергаем школу в конфликтные ситуации. Конфликты в данном случае неизбежны.

2. Слишком большое количество требований.

Они буквально обрушиваются на ребенка, он не успевает их выполнять, в результате – нарушает диктуемые данными требованиями формы поведения. Вследствие большого количества требований в них запутывается и сам педагог, применяя их эпизодически, что нервирует ребенка. Как же это так: сегодня нельзя, а вчера было можно. Вчера не требовали, а сегодня требуют. Хорошо написал об этом в книге "Игра, творчество, жизнь" В.Н. Терский: "У нас в

школах очень много всевозможных разнообразных требований и очень мало... действительно организующих жизнь ребенка и ориентирующих его в данном учреждении".

3. Несоблюдение предъявляемых требований самим педагогом.

Требует не опаздывать на урок, а сам опаздывает. Иногда причиной конфликта могут быть завышенные требования педагога к учащимся, авторитарный стиль руководства. Классный руководитель хочет, чтобы его класс был лучше, "терзает" его, суется во все дела, руководит, а когда его нет, класс превращается в неуправляемую толпу.

4. Отсутствие взаимопонимания между педагогами и учащимися, вызванное, прежде всего, незнанием возрастных психологических особенностей воспитанников. Так, повышенная критичность, свойственная подростковому возрасту, зачастую воспринимается учителями как негативное отношение к их личности.

5. Консерватизм и стереотипность в выборе воспитательных методов и средств.

6. Учителем, как правило, оценивается не отдельный поступок ученика, а его личность. Такая оценка часто определяет отношение к ученику других учителей.

7. Оценка ученика нередко строится на субъективном восприятии его поступка и малой информированности о его мотивах, особенностях личности, условиях жизни в семье.

8. Учитель затрудняется провести анализ возникшей ситуации, торопится строго наказать ученика.

9. Неумение учителя принять ученика таким, какой он есть, с его недостатками и отрицательными чертами.

10. Личностные качества учителя (раздражительность, грубость, мстительность, самодовольство, беспомощность); настроение учителя при взаимодействии с учениками; жизненное благополучие учителя.

Следует помнить, что перечисленные причины не обязательно всегда приведут к конфликтной ситуации. Все зависит от степени сформированности коллектива класса и школы. Чем ниже по уровню развития коллектив, тем больше вероятность возникновения конфликта, причем в низких по уровню организации коллективах конфликты обуславливают одни причины, а в высокоорганизованном коллективе – другие. Нечеткость работы педагога в неорганизованном коллективе не вызывает никаких эксцессов, а в организованном – может привести к конфликту.

В результате между учителями и подростками формируется барьер, проявляющийся у ребенка в грубости, конфликтности, отрицательном

отношении к учителю. Разрушить этот барьер подросток самостоятельно не может. Здесь все зависит от педагога. Но учителя в целом негативно относятся к «трудным» подросткам. Обычно все попытки справиться с неуспеваемостью и недисциплинированностью этих ребят сводятся к негативному стимулированию – к нравоучениям, взысканиям, наказаниям, «проработкам» в присутствии всего класса. Все это не приносит результатов; наоборот, еще больше озлобляет и восстанавливает «трудных» учеников против учителей, против учебы и против школы в целом. Учителя с легкостью приклеивают таким школьникам ярлык «трудных», «трудновоспитуемых», чтобы оправдать свое неумение или педагогическое бессилие.

Известно, что учителя предпочитают учеников послушных, не доставляющих хлопот, и явно недоброжелательно относятся к «трудным» подросткам, не щадят их самолюбие, готовы вступать с ними в конфликты. В своем противостоянии с недисциплинированными учениками учителя стараются заручиться поддержкой класса. С этой целью поведение, учеба, прилежание, отрицательные качества характера осуждаются учителем на классных мероприятиях и уроках на фоне положительных примеров хорошо успевающих школьников. Но это приводит не к перевоспитанию «трудных», а к разрушению их общения с классом, к потере дружеских отношений. Все это оскорбляет их достоинство, наносит им глубокую психологическую травму, восстанавливает против класса, заставляет искать иные пути самоутверждения. В результате они оказываются в изолированном, отверженном положении, испытывают чувство одиночества и неполноценности. В результате «трудный» подросток пытается завоевать определенное положение среди соучеников по механизму реактивного образования: с помощью негативизма, ярко выраженного непослушания, немотивированного упрямства, демонстративной агрессивности и конфликтности, бравады отрицательными качествами: курением, употреблением спиртных напитков и т.д. Таким образом, школа перестает быть для «трудных» подростков основной сферой, где они удовлетворяют потребности в общении и статусные притязания. Они ищут поддержки, понимания в асоциальных уличных компаниях, где застревают, начинают проводить свободное время в примитивных формах: выпивка. Курение, игра в карты. На этом этапе подростки часто оказываются правонарушителями, а затем и преступниками. Это и есть конфликт, даже если никто никому не «расквасил» физиономию.

1.3. Пример из психолого-педагогической практики «Уходи, ты плохой!»

Как живется детям, которые уже в первых классах получили оценку «хороших» или «плохих», стало предметом одного исследования.

Психолог регулярно посещал уроки в 1-2-х классах обычной московской школы. Он молча сидел за задней партой, объяснив учителю, что наблюдает за поведением детей. В действительности, его интересовало, сколько раз и как учитель обращается к «отличникам» и «двоечникам» (для этого в каждом классе было выделено по 3-4 ученика каждой группы).

Цифры оказались поразительными. Каждый «отличник» получал в день в среднем по **23 одобрительных замечания**, таких как: «Молодец», «Берите с него пример», «Я знаю, что ты все выучил», «Отлично, как всегда»... и только **1-2 отрицательных замечания**.

У «двоечников» все оказалось наоборот: критических замечаний в среднем было по **25 в день** («Опять ты!», «Когда же ты наконец!», «Никуда не годится!», «Просто не знаю, что с тобой делать!») и только **0-1 положительных или нейтральных обращений**.

Это отношение предавалось детям – соученикам.

Обычно ребята на переменках окружали психолога, охотно с ним беседовали. Они трогательно выражали свое расположение, стараясь подойти как можно ближе, прикоснуться, подержаться за его руки, иногда даже деля между собой его пальцы. Когда же к этому плотному кольцу детей приближался «двоечник», ребята его прогоняли: «Уходи, тебе сюда нельзя! Ты плохой!»

Представьте себя на месте такого ребенка: по 25 раз в день вы слышите только критику в свой адрес от авторитетных и уважаемых людей, и так изо дня в день, из месяца в месяц, из года в год...! А в промежутках вас отталкивают ваши же сверстники или сослуживцы. Что с вами станет? Как вы сможете выжить?

Как «выживают» дети, стало ясно, когда исследование было продолжено в колонии для несовершеннолетних правонарушителей. Оказалось, что из всех подростков, помещенных в колонию, **98%** не принимались сверстниками и учителями, начиная с первых классов школы!

1.4. Портрет современного учителя.

Для позитивного выхода из конфликта необходимо, чтобы изменился и сам учитель. **Но портрет современного учителя, составленный в результате исследовательской работы психологом А.А. Реаном, выглядит следующим образом: ворчливый (57%), ответственный (47,7%), несправедливый (47,4%), властный (39,5%), аккуратный (39,5%), двуличный (38,6%), дисциплинированный (37,7%), слабовольный (36,8%), мудрый (36,8%), агрессивный (36,8%).** Портрет оказался представлен в первую очередь такими отрицательными качествами, как ворчливость, несправедливость, двуличность и агрессивность. **Смогут ли такие учителя конструктивно преодолевать конфликты?** Совершенно не удивительно, что точка зрения современных

учителей на причины конфликта с учениками выглядит педагогически несостоятельной. Главными причинами конфликта между учителем и учеником были названы нарушение дисциплины на уроке, плохое выполнение домашних заданий. Как видно из ответов, учителя снимают всю ответственность с себя и перекладывают ее на плечи несовершеннолетних подростков, что говорит о педагогическом бессилии и психическом инфантилизме, уравнивающим, по сути, учителя и ученика в степени социальной незрелости.

В. А. Сухомлинский так пишет о конфликтах в школе: *«Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом - большая беда школы. Чаще всего конфликт возникает тогда, когда учитель думает о ребенке несправедливо. Думайте о ребенке справедливо - и конфликтов не будет. Умение избежать конфликта - одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива».*

Но нельзя думать, что конфликты вообще имеют только отрицательное влияние на личность и деятельность. Все дело в том, кем, когда и насколько эффективно он разрешается. Уход от не разрешающегося конфликта грозит переходу его внутрь, в то время как стремление его разрешить влечет за собой возможность конструирования новых отношений на другой основе.

1.5. Мозговой штурм «Как учителю предупредить конфликт с учеником?»

Предлагаю группам разработать свои варианты предупреждения конфликтных ситуаций.

(Работа в группах, затем участники семинара защищают свои позиции.)

— учителю надо уметь организовать коллективную учебную деятельность учащихся разного возраста, усиливая деловую взаимозависимость между ними. Подобные конфликты чаще случаются у учителей, интересующихся в первую очередь лишь уровнем усвоения предмета, поэтому их значительно меньше на уроках, ведущихся классным руководителем и в начальных классах, когда учитель хорошо знает учеников и находит разнообразные формы взаимодействия с ними;

— ситуация на уроке доходит до конфликта, как правило, с учеником, плохо успевающим по предмету, “трудным” по поведению. Поэтому в интересах самого учителя лучше изучить именно таких учеников, проявить к ним внимание с целью своевременного оказания помощи в выполнении задания;

— нельзя наказывать за поведение плохими отметками по предмету — это приведет не к положительному результату, а лишь к затяжному личностному конфликту с учителем, что обязательно вызовет снижение интереса к предмету.

- Причиной многих конфликтов руководители школ считают **низкий уровень педагогического общения учителей**, которые не могут вовремя остановиться, избежать резких слов, не упрекать за неблагополучие в семье, не подчеркивать отрицательных качеств, не высмеивать перед сверстниками. Это общеизвестные положения, но их часто нарушают многие учителя.

1.6. Тест «Стили разрешения конфликтов»

Люди неизбежно будут конфликтовать и не соглашаться друг с другом. Это, как повторял Карлсон, «дело житейское», но отнюдь не повод для ссор. Когда человек попадает в конфликтную ситуацию, для более эффективного решения проблемы ему необходимо выбрать определенную стратегию и стиль поведения. А для этого необходимо учитывать поведение, интересы и мотивы других вовлеченных в конфликт людей, а также природу самого конфликта.

В конфликтной ситуации люди сознательно или подсознательно обычно выбирают какой-то определенный стиль, стратегию поведения. В конкретной ситуации стиль поведения определяется тем, насколько важно для нас удовлетворить собственные интересы, действуя пассивно или активно, и интересы другой стороны, действуя совместно или индивидуально.

Сейчас я вам предлагаю поработать с тестом для определения вашей индивидуальной стратегии поведения в конфликте (Приложение № 1).

1.7. Стратегии поведения в конфликте (сопровождается показом слайдов), интерпретация теста.

Предлагаю по заполненной таблице подсчитать баллы. Количество баллов, набранных по каждой шкале, дает представление о выраженности у человека тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях: стилих соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление. Доминирующий стиль – тот, по которому набрано наибольшее количество баллов, на втором месте – стиль, используемый часто, и т.д. до последнего – наименее характерного.

СОПЕРНИЧЕСТВО (КОНКУРЕНЦИЯ) Этот тип поведения жестко ориентирован на победу, не считаясь с собственными затратами, что можно определить выражением «прет напролом». Предпочтение такого поведения в конфликте нередко объясняется подсознательным стремлением оградить себя от боли, вызываемой чувством поражения, т.к. эта стратегия отражает такую форму борьбы за власть, при которой одна сторона выходит несомненным победителем.

Стиль конкуренции, соперничества может использовать педагог, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный

в сотрудничестве с учащимся и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы. Его можно использовать, если:

- исход конфликта очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы;

- обладаете достаточной властью и авторитетом, и представляется очевидным, что предлагаемое вами решение - наилучшее;

- чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;

- должны принять непопулярное решение и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага.

Однако следует иметь в виду, что этот стиль, кроме чувства отчуждения, ничего больше не сможет вызвать.

ИЗБЕГАНИЕ (УКЛОНЕНИЕ) Стиль уклонения реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение.

Стиль уклонения можно рекомендовать к применению в следующих ситуациях:

- источник разногласий несуществен для вас по сравнению с другими более важными задачами, а потому вы считаете, что не стоит тратить на него силы;

- знаете, что не можете или даже не хотите решить вопрос в свою пользу;

- у вас мало власти для решения проблемы желательным для вас способом;

- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;

- пытаться решить проблему немедленно опасно, так как вскрытие и открытое обсуждение конфликта могут только ухудшить ситуацию;

- у вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности.

Не следует думать, что этот стиль является бегством от проблемы или уклонением от ответственности.

В действительности уход или отсрочка может быть вполне подходящей реакцией на конфликтную ситуацию, так как за это время она может разрешиться сама собой или вы сможете заняться ею позже, когда будете обладать достаточной информацией и желанием разрешить ее.

Стиль приспособления означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Томас и Килменн считают, что этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны.

КОМПРОМИСС Суть его заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. При использовании этого стиля акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, который можно выразить словами: «Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться». Такой подход к разрешению конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы;
- удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение;
- вас может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными.

УЛАЖИВАНИЕ Стиль приспособления может быть применен в следующих наиболее характерных ситуациях:

- важнейшая задача - восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- предмет разногласия не важен для вас, или вас не особенно волнует случившееся;
- считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;
- осознаете, что правда не на вашей стороне;
- чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

СОТРУДНИЧЕСТВО Стиль сотрудничества можно использовать, если, отстаивая собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы. Цель его применения - разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным.

Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих ситуациях:

- необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас длительные, прочные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение совместного опыта работы;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов.

Нужно помнить, что ни один из рассмотренных стилей разрешения конфликта не может быть выделен как самый лучший. Надо научиться эффективно использовать каждый из них и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства.

1.9. Психологический анализ конфликтов.

Основным звеном при разрешении педагогических ситуаций является проведение ее психологического анализа.

В этом случае учитель может раскрыть причины ситуации, не допустить ее перехода в длительный конфликт, то есть в какой-то мере научиться владеть ситуацией, используя ее познавательные и воспитательные функции.

Проведение анализа уменьшит число ошибок, которые допускает учитель, немедленно применяя меры воздействия на ученика, в ходе возникшей ситуации. Основной целью психологического анализа ситуации является создание достаточной информационной основы для принятия психологически обоснованного выхода возникшей ситуации, потому что торопливая реакция учителя, как правило, вызывает импульсивный ответ ученика, приводит к обмену «словесными ударами», а ситуация становится конфликтной

Психологический анализ дает возможность увидеть положительное в поступках «плохого» ученика и «пакость» в поведении образцового и тем самым правильно разрешить ситуацию.

Грамотно проведенный психологический анализ поможем учителю найти не только варианты разрешения, но и возможные пути предупреждения или погашения конфликта.

Ведь предупредить конфликт, разрешить его на уровне педагогической ситуации - это наиболее оптимальный, «бескровный» для обеих сторон вариант выхода из ситуации.

Учитель при этом определяет момент возможного перехода ситуации в конфликт, снижает косвенными приемами напряженность и берет ситуацию под контроль.

1.10. Анализ конкретных ситуаций

Предлагаю участникам семинара снова поработать в группах. Я вам предлагаю разобрать конфликтные ситуации, которые нужно проанализировать и найти эффективные пути выхода из них.

Вопросы и задания для анализа ситуации:

1. Что предшествовало возникновению ситуации?
2. Основные причины возникшего конфликта и его содержание.
3. Личностная позиция учителя в возникшей ситуации (отношения его к ученику), реальные цели учителя во взаимодействии с учеником (чего он хочет: избавиться от ученика, помочь ему или же он безразличен к ученику).
4. Определите в ситуации момент, когда учитель мог бы предупредить ее переход в конфликт.
5. Что помешало учителю сделать это (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность...)?
6. Какие приемы воздействия мог бы использовать учитель в ситуации и как он их использовал? Какой стиль поведения продемонстрировала в данном случае учитель?
7. Смысл конфликта для каждого из его участников.
8. Варианты отношений с учеником после конфликта.

(Приложение №2)

(Анализ ситуаций)

Кроме всего сказанного, существуют определенные правила воздействия на школьников в конфликтной ситуации:

1. Два возбужденных человека не в состоянии прийти к согласию.

Сдержите себя. Подростки ценят спокойствие и медлительность.

2. Задержка реакции

Сделайте вид, что вы не замечаете нарушителя, на 10-15 сек.

(если его действия не несут угрозу здоровью и окружающим)

3. Перевод реакции.

Технически он реализуется через выполнение учителем повседневных действий (приветствие, работа с журналом, взгляд в окно или на часы и т.п.)

4. Все, что стало смешным, неуместным, теряет силу воздействия.

Применение юмора в конфликтной ситуации быстро разряжает обстановку, подрывает авторитет нарушителя. Но необходимо помнить высказывание А. Нейла «Плохие учителя смеются над детьми. Хорошие смеются вместе с ними.».

Постарайтесь при случае использовать коварный замысел школьника сорвать урок с пользой (!) для урока.

Вопрос «Как поступить?» каждый решает по-своему. И много раз. Иногда верно найденное решение делает учителя лидером, а в других случаях — опускает до «аутсайдера», которому войти в класс с каждым разом труднее. Просто в первом случае учитель нашел средство избежать конфликта, во

втором – наоборот. Запомним: перед нами – дети, и одолеть их желание «идти на вы» - для нас дело чести – и профессиональной, и человеческой.

Учитель – лидер – тот, кто «не клюнул» на конфликт, «услужливо» подсказанный ребятами.

Надо видеть себя в детях, чтобы помочь им стать взрослыми, надо принимать их как повторение своего детства, чтобы совершенствоваться самому, надо, наконец, жить жизнью детей, чтобы быть гуманным педагогом.

Амонашвили

III. Заключительная часть.

1.1. Рефлексия участников

(Анализ проведенного семинара)

Успех и счастье в значительной степени обусловлены гармонией отношений с окружающими и самим собой. Важно чувствовать себя уверенно, и тогда возникающие на вашем пути препятствия будут преодолены, вы сможете достигнуть нужной цели, жить радостной и полноценной жизнью. Я надеюсь, что наши сегодняшние обсуждения помогут вам поверить в свои силы, в возможность удачного разрешения большинства проблем. Будьте счастливы!

(Каждый участник получает буклеты с рекомендациями по разрешению конфликтов)

Используемая литература.

1. Белоусова Р.В., Пономаренко Л.П. «Психология для старшеклассников» пособие для педагога, часть 2 «Психология общения», Москва, гуманитарный издательский центр «ВЛАДОС», 2001 год;
2. «Воспитательная работа в школе» деловой журнал заместителя директора по воспитательной работе, № 8, 2008 год, издательство «Народное образование».
3. «Семинары-практикумы для педагогов образовательных учреждений» автор-составитель О.Н. Рудякова, Волгоград, издательство «Учитель»;
4. Смирнова Е.Е. «Психология общения» курс для старших классов средней школы, издательство «КАРО», Санкт-Петербург, 2005 год.
5. Федулаева Е.Н. Буклет.

Приложение № 1.

Тест «Стратегии поведения в конфликте».

С помощью методики можно выявить наиболее предпочтительные формы социального поведения педагога в ситуации конфликта с учащимися, родителями, с коллегами или администрацией, а также отношение к совместной деятельности.

Инструкция. Вам предлагается 15 утверждений пункт оцените следующим образом:

совсем не согласен - 1 балл;

не согласен - 2 балла;

скорее согласен - 3 балла;

согласен - 4 балла;

полностью согласен - 5 баллов.

1. Я человек принципиальный и никогда не меняю своей позиции.
2. Мне сложно отстаивать свою позицию, даже если я точно знаю, что прав.
3. Трачу много времени на поиски общих точек соприкосновения.
4. Для меня важнее сохранить хорошие отношения, даже если приходится жертвовать своими интересами.

5. Я отзываюсь на предложения других, но сам не склонен проявлять инициативу.
6. Из любого конфликта я выхожу победителем.
7. Я избегаю напряженных ситуаций, хотя дело от этого может пострадать.
8. Пересматриваю свою точку зрения, почувствовав в ходе обсуждения свою неправоту.
9. Много времени я уделяю проблемам других и часто забываю о себе.
10. Я легко соглашаюсь уступить, если и другой поступает так же.
11. Продолжаю спор до тех пор, пока собеседник не вынужден будет принять мою точку зрения.
12. Я добиваюсь эффективных результатов, когда работаю под руководством более опытного партнера.
13. С удовольствием проявляю инициативу в примирении сторон.
14. Если это сделает другого счастливым, даю ему возможность настоять на своем.
15. Часто я соглашаюсь на первое же условие, которое ведет к урегулированию проблемы в отношениях.

Обработка результатов. Рядом с цифрами, обозначающими номер утверждения, поставьте соответствующий балл и подсчитайте их сумму.

Стратегия поведения

№ утверждений

Сумма баллов

Соперничество

1,6,11

Избегание

2,7,12

Сотрудничество

3,8,13

Приспособление

4,9,14

Компромисс

5,10,15

Стратегия поведения в конфликтной ситуации считается выраженной, если сумма баллов превышает 10.

Обработка результатов. Рядом с цифрами, обозначающими номер утверждения, поставьте соответствующий балл и подсчитайте их сумму

Приложение № 2.

Ситуации.

1. Новая учительница (еще вчера студентка Эля) вошла в класс и увидела на всю доску: «Елвира дура». Как поступить?
2. Педагог сообщает детям:
 - Так, сегодня никто никуда не уходит. Будет беседа с инспектором центра занятости.Тут один подросток заявляет:
 - У меня сегодня соревнования по футболу в школе, мне нужно уйти.На что педагог отвечает:
 - Ничего, пропустишь!Подросток:
 - А я все равно уйду.
3. На уроке литературы в VII классе при проверке домашнего задания учительница трижды поднимала отвечать одного и того же ученика, но он молчал. В конце урока она объявила, что ставит ему “два”. На следующем уроке учительница вновь начала опрос этого ученика и, когда он отказался отвечать, удалила его с урока. На следующие занятия по предмету ученик ходить перестал, всячески избегая встреч с учителем, по другим предметам учился по-прежнему успешно. В конце четверти учитель поставил ему “двойку”. Узнав об этом, ученик совсем перестал посещать школу.
4. На уроке математики учительница несколько раз делала замечание ученику, который не занимался. На замечания учительницы он не реагировал, продолжая мешать другим. Учительница прекратила урок. Класс зашумел, а виновник продолжал сидеть на своем месте. Учительница села за стол и стала писать в журнале. Ученики занимались своими делами. Так прошло 20 минут. Прозвенел звонок, учительница встала и сказала, что весь класс оставляет после уроков. Все зашумели.
5. Во время перемены в учительской классная руководительница беседовала с матерью ученика VII класса о его учебе, поведении и т. д. Он стоял, опустив

голову. Мать плакала, сознавая и свою вину перед учителями, и свою беспомощность как-то исправить поведение сына. Учителя, входя в учительскую, видели эту беседу, и каждый старался дополнить перечень проступков ученика, вспомнить все его “грехи”. Никто из учителей не проявил сочувствия, не сказал доброго слова. Подросток все ниже опускал голову, но на лице уже не было смирения и раскаяния, а скорее недоумение и озлобление. И когда классный руководитель спросила: “Понял, к чему ты идешь, как к тебе относятся учителя, да и мать до чего довел?! Она в слезах, а тебе хоть бы что!”, он злобно взглянул на классного руководителя и выбежал из учительской.

Тест "Самооценка рационального поведения в конфликте"

Чтобы пройти тест Вам понадобятся лист бумаги и ручка.

Описание:

С помощью данной методики Вы сможете узнать насколько Вы умеете сдерживать себя во время конфликта.

Инструкция:

Проанализируйте свои действия по 11 позициям в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по пятибалльной шкале по следующей матрице: оценка 1 означает полное соответствие вашего поведения по той или иной позиции, а оценка 5 – для вас не характерно такое поведение.

Тестовое задание:

1. Критически оцениваю партнера.
2. Приписываю ему низменные или плохие намерения.
3. Демонстрирую знаки превосходства.
4. Обвиняю и приписываю ответственность только партнеру.
5. Игнорирую интересы соперника.
6. Вижу все только со своей позиции.
7. Уменьшаю заслуги партнера.
8. Преувеличиваю свои заслуги.
9. Задеваю “больные точки” и уязвимые места партнера.
10. Предъявляю партнеру множество претензий.
11. Раздражаюсь, перехожу на крик.

Оценка результатов:

Отклонение вправо от показателя 3 по среднему арифметическому по всем позициям свидетельствует о том, что вы обладаете достаточными навыками рационального поведения в конфликте

Тест «Худой мир лучше доброй ссоры»

Чтобы пройти тест Вам понадобятся лист бумаги и ручка.

Описание:

Умеете ли вы ссориться? Занятие, конечно, неприятное, но кто в наш век стрессов, спешки и перегрузок может его избежать? Итак, попытаемся усвоить культуру ссоры. И заодно посмотрим, можно ли прожить без конфликтов.

Инструкция:

После прочтения каждого утверждения решите, свойственно ли вам то или иное поведение.

Предлагается три варианта ответа:

- 1 – часто;
- 2 – от случая к случаю;
- 3 – редко.

Тестовое задание:

Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации, во время ссоры?

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней, как со своей.
3. Ищу компромиссы.
4. Допускаю, что неправ, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем – категорически нет (это может сузить площадь конфликта).
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Ною и канючу, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти исток конфликта. Понять, с чего все началось.
13. Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.
15. Пытаюсь обратить все в шутку.

Обработка результатов теста:

За ответ **часто** – поставьте 3 балла; **от случая к случаю** – 2; **редко** – 1.

Теперь внесите выставленные вами баллы в таблицу в соответствии с порядковым номером вопроса.

А	В	С	Д	Е
1...	2...	3...	4...	5...
6...	7...	8...	9...	10..
11...	12...	13...	14...	15..

Сложите баллы в каждой колонке. Они отражают определенный стиль решения конфликта. В какой колонке сумма оказалась самой высокой?

А. Соответствует «**жесткому**» типу решения конфликтов. Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию, в которой, по вашему мнению, нет и не может быть изъяснов и ошибок. Во что бы то ни стало вы стараетесь выиграть. Вы – тип человека, который «всегда прав».

В. «**Примиренческий**» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Две головы лучше, чем одна. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые бы удовлетворили обе стороны.

С. «**Компромиссный**». С самого начала вы согласны на компромисс.

Д. «**Мягкий**». Своего противника вы уничтожаете добротой. С готовностью принимаете точку зрения противника, отказываетесь от своей.

Е. «**Уходящий**». Ваше кредо – «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Многим из нас свойственны разные стили поведения в конфликтной ситуации.

В конфликте с начальником мы «уходим»; решая домашнюю проблему, стоим на своем до конца... Любой из пяти типов приемлем при определенных обстоятельствах, у каждого есть свои плюсы и минусы.

«**Жесткий**» хорош при необходимости действовать немедленно, когда вы уверены, что правы, а на доказательство своей правоты нет времени.

«**Примиренческий**» поможет в решении, выгодном для обеих сторон, и сохранит нормальные отношения между спорящими.

«**Компромиссный**» может выручить при столкновении двух равных сил, если разногласия невелики и, соглашаясь с мнением противника, вы не особенно проигрываете.

«**Мягкий**» идеален в следующей ситуации. Вы соглашаетесь со второстепенным вопросом, а затем отстаиваете свои, как более важные.

«**Уходящий**» может предотвратить открытую ссору, прямое столкновение, если вы его опасаетесь или избегаете.

Тест «Генеральная стратегия поведения»

Чтобы пройти тест Вам понадобятся лист бумаги и ручка.

Описание:

С помощью этого теста Вы можете узнать как Вы предпочитаете вести себя в конфликтной ситуации.

Инструкция:

Тест содержит 30 утверждений (пословиц, поговорок), которые необходимо оценить следующим образом:

5 баллов – всегда так поступаете и высоко оцениваете данное утверждение;

4 балла – довольно часто так поступаете и довольно высоко оцениваете данное утверждение;

3 балла – иногда так поступаете и положительно оцениваете данное утверждение;

2 балла – очень редко или крайне редко так поступаете и довольно отрицательно оцениваете данное утверждение;

1 балл – никогда так не поступаете и очень отрицательно оцениваете данное утверждение.

Результаты запишите в таблицу.

Тестовое задание:

1. Худой мир лучше доброй ссоры.

2. Если вы не можете заставить другого думать как вы, то тогда заставьте его поступать как вам нужно.

3. Мягко стелет, да жестко спать.

4. Рука руку моет.

5. Ум хорошо, а два – лучше.

6. Из двух спорщиков умнее тот, кто первым замолчит.

7. Кто сильнее, тот и правее.

8. Не подмажешь – не поедешь.

9. С паршивой овцы – хоть шерсти клок.

10. Правда то, что мудрец знает, а не то, что все болтают.

11. Кто ударит и убежит, тот сможет драться и на следующий день.

12. Слово «победа» четко написано только на спинах врага.

13. Убивай врагов своей добротой.

14. Честная сделка не вызывает ссоры.

15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.

16. Держитесь подальше от людей, не согласных с вами.

17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.

18. Доброе слово не требует затрат, а ценится дорого.

19. Ты мне – я тебе.

20. Только тот, кто откажется от монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладают другие.

21. Кто спорит, тот ни гроша не стоит.

22. Кто не отступает, тот не обращается в бегство.

23. Ласковое телятко двух маток сосет, а упрямое – ни одной.

24. Кто дарит, тот друзей наживает.

25. Выноси заботы на свет и держи с друзьями совет.

26. Лучший способ разрешать споры – вовсе избегать их.

27. Семь раз отмерь – один раз отрежь.
 28. Кротость торжествует над гневом.
 29. Лучше синица в руке, чем журавль в небе,
 30. Чистосердечие, честность и доверие сдвигают горы.

Обработка результатов теста:

А	Б	В	Г	Д
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

Интерпретация теста:

Подсчитайте сумму баллов в каждой колонке.

Если результат равен 20 и более, значит, вы предпочитаете вести себя в конфликтной ситуации в соответствии с той стратегией, которая обозначена ниже.

А. Стратегия «**черепахи**» – это стратегия ухода от конфликта и проблем.

Б. Стратегия «**акулы**» – силовая стратегия решения конфликта. Главное – цель, а средства допустимы все.

В. Стратегия «**медвежонка**» – стратегия сглаживания острых углов в конфликте.

Г. Стратегия «**лисы**» – стратегия активного поиска компромисса. При этой стратегии человек жертвует частью своей цели ради победы. Это энергичные деловые люди.

Д. Стратегия «**совы**» – открытая и честная стратегия решения конфликта.