

Дата: 15.10.21

Семинар-практикум для классных руководителей «Конфликт в школе. Пути выхода из конфликтной ситуации»

Цель: Профилактика конфликтов в школьной среде, поиск путей предотвращения и преодоления конфликтных ситуаций.

Задачи:

Ознакомление педагогов с понятием конфликта и способами разрешения конфликтных ситуаций.

Осознание и осмысление членами педагогического коллектива основных причин возникновения конфликтных ситуаций.

Определение педагогами особенностей поведения конфликтной ситуации, стилей разрешения конфликтов.

**Разгневан – потерпи, немного охладев,
Рассудку уступи, смени на милость гнев.
Разбить любой рубин недолго и несложно,
Но вновь соединить осколки невозможно.**

Саади, великий персидский
писатель и мыслитель.

Приветствие. Добрый день уважаемые педагоги!

Упражнение «Яблоко и червячок» (*мягко и спокойно*): Сядьте поудобнее, закройте глаза и представьте на минуту, будто вы — яблоко. Спелое, сочное, красивое, ароматное, наливное яблоко, которое живописно висит на веточке. Все любуются вами, восхищаются. Вдруг, откуда ни возьмись, подползает к вам червяк и говорит: «Сейчас я тебя буду есть!». Что бы вы ответили червяку? Откройте глаза и запишите свой ответ.

1. Введение. Постановка проблемы.

А теперь поговорим с вами о конфликтах в школе. Именно в общеобразовательной школе закладываются основы поведения человека в будущем в предконфликтных и конфликтных ситуациях. Чтобы заниматься профилактикой конфликтов, необходимо иметь представление о том, как они возникают, развиваются и завершаются в школьных коллективах, каковы их особенности и причины.

Как для любого социального института, для общеобразовательной школы характерны разнообразные конфликты. Педагогическая деятельность направлена на формирование личности, ее цель – передача школьникам определенного социального опыта, более полное освоение ими этого опыта. Поэтому именно в школе необходимо создать благоприятные социально-психологические условия, обеспечивающие душевный комфорт педагогу, ученику и родителям.

Уважаемые педагоги, сегодня мы собрались на семинар, посвященный теме: “ Конфликт в школе. Пути выхода из конфликтной ситуации ”. Что вы ожидаете от этого семинара?

(Учителя высказывают свои мнения, я записываю их на плакате “Дерево предсказаний”).

К понятию "конфликт" у большинства негативное отношение: им видится агрессия, склоки, войны. Как правило, о негативных последствиях конфликта говорят много: это и большие эмоциональные затраты, и ухудшение здоровья, и снижение работоспособности. Однако конфликт может выполнять и позитивные функции: он способствует получению новой информации, разрядке напряженности, стимулирует позитивные изменения, помогает прояснить отношения. На самом деле конфликт показывает лишь одно – несоответствие. Конфликт показывает, что что-то идет не гладко, что-то идет не так.

И мы предлагаем обсудить проблему педагогического конфликта и найти способы его упреждения. Для начала давайте обсудим основные понятия этой проблемы, которые составляют теоретическую основу.

2. Определение понятий.

Основными понятиями при изучении этой темы являются:

Конфликт (от лат. Conflictus – столкновение) – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов людей.

Английский социолог Э. Гидденс дал такое определение конфликта: “Под конфликтом я имею в виду реальную борьбу между действующими людьми или группами, независимо от того, каковы истоки этой борьбы, ее способы и средства, мобилизуемые каждой из сторон” {47, 39}.

Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют конструктивными.

Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют – деструктивными.

80% конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей нашей психики и того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает им значения.

Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые конфликтогены.

Конфликтогены – это слова, действия (или бездействия), приводящие к конфликту.

Большая опасность проистекает из игнорирования очень важной закономерности: на конфликтоген в наш адрес мы стараемся ответить более сильным конфликтогеном, часто максимально сильным среди всех возможных.

Очень важно знать формулу конфликта и эффективно ею владеть. Она выглядит следующим образом:

КОНФЛИКТ = КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ + ИНЦИДЕНТ

Конфликт – это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

Инцидент – это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Из формулы видно, что конфликтная ситуация и инцидент независимы друг от друга, т.е. ни одно из них не является следствием или проявлением другого.

Разрешить конфликт – значит, устранить конфликтную ситуацию и исчерпать инцидент. Понятно, что первое сделать сложнее, но и более важно. К сожалению, на практике в большинстве случаев дело ограничивается лишь исчерпанием инцидента.

А сейчас давайте разберем педагогические конфликты и причины их возникновения.

(педагоги предлагают свои мнения).

Итак, давайте подытожим все сказанное.

Все педагогические конфликты можно разделить на 3 группы:

Мотивационные. Они возникают, между учителями и учениками из-за учебной мотивации учащихся или, проще говоря, из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению.

Связанные с недостатками в организации обучения.

Конфликтный период происходит в начальной школе, когда 1-классник переживает довольно сложный и даже болезненный этап в своей жизни: происходит смена игровой деятельности на учебную.

Конфликтный период – переход в 5 класс. На смену одному учителю приходят несколько учеников – предметников, появляются новые школьные предметы.

Конфликтный период – в начале 9 класса, когда нужно решить, что делать после его окончания – идти в среднее учебное заведение или 10 класс.

Конфликтный период – окончание школы, выбор будущей профессии, конкурсные экзамены в вуз, начало личной и интимной жизни.

Конфликт взаимодействий: учащихся между собой, учителей и учащихся. Они происходят, в основном, из-за личностных особенностей конфликтующих:

Среди учащихся наиболее распространены конфликты лидерства: группы мальчиков и группы девочек, 3-4 подростков с целым классом и т.д.

Конфликты «учитель-ученик» помимо мотивационных могут носить и нравственно-этический характер;

Конфликты «учитель-ученик» могут возникать по различным причинам: личного характера между учителями начальных классов и учителями-предметниками.

3. Изучение проблемы

Давайте сейчас поговорим с вами об особенностях конфликтов между школьниками. В школьном классе конфликты неизбежны, так как дети находятся вместе в течение длительного времени, происходят сложные групповые процессы – создание коллектива, консолидация отдельных групп, выделение лидеров и т.д. в классе собираются дети, имеющие разный опыт общения, привыкшие к разному образу и стилю жизни.

В общеобразовательном учреждении можно выделить четыре основных субъекта деятельности: ученик, учитель, родители, администратор. В зависимости от того, какие субъекты вступают во взаимодействие, конфликты подразделяются на такие виды: ученик – ученик; ученик - учитель; ученик - родители; ученик – администратор; учитель – учитель; учитель – родители; учитель – администратор; родители - родители; родители – администратор; администратор – администратор. Рассмотрим один из наиболее распространенных конфликтов в учебной деятельности – конфликт между учениками. Наиболее распространены среди учащихся конфликты лидерства, в которых отражается борьба двух – трех лидеров и их группировок за первенство в классе. В средних классах часто конфликтует группа мальчиков и группа девочек. Может обозначиться конфликт трех – четырех подростков с целым классом или противостояние одного школьника и класса.

В педагогической конфликтологии специалистами выявлены основные факторы, определяющие особенности конфликтов между учениками.

Во-первых, специфика конфликтов между школьниками определяется возрастной психологией. Возраст ученика оказывает значительное влияние, как на причины возникновения конфликтов, так и на особенности их развития и способы завершения. Мы знаем, что на время обучения в школе приходится этап наиболее интенсивного развития человека. Школа охватывает значительную часть детства. И здесь основным фактором, определяющим особенности конфликтов между учениками, является процесс социализации учащихся. Социализация представляет собой процесс и результат усвоения активного воспроизводства индивидом социального опыта, проявляемого в общении и деятельности. Социализация школьников происходит естественным образом в обычной жизни и деятельности, а также целенаправленно – в результате педагогического воздействия на учащихся в школе. Одним из способов и проявлений социализации у школьников выступает межличностный конфликт. В ходе конфликтов с окружающими ребенок, подросток осознают, как можно и как нельзя поступать по отношению к сверстникам, учителям, родителям. Во-вторых, особенности конфликтов между школьниками определяются характером их деятельности в школе, основным содержанием которой является учеба. В-третьих, специфика конфликтов между учащимися в современных условиях определяются нынешним укладом жизни, изменениями в социально-экономической обстановке, и как следствие неравенство в материальном обеспечении семьи. Что же делать, если конфликты все же возникают?

Для описания способов разрешения конфликтов К. Томас использует двухмерную модель, включающую в себя показатели внимания к интересам партнера и своим собственным. В соответствии с этой моделью, К. Томас выделяет пять способов выхода из конфликтной ситуации. Способы выхода из конфликтной ситуации (по К. Томасу).

Конкуренция предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.

Избегание характеризуется отсутствием внимания, как к своим интересам, так и к интересам партнера.

Компромисс — достижение «половинчатой» выгоды каждой стороны.

Приспособление предполагает повышенное внимание к интересам другого человека в ущерб собственным.

Сотрудничество является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

Ведущий раздает участникам семинара заранее распечатанные таблицы, где описаны способы разрешения конфликтов, стиль поведения в конфликтной ситуации, «плюсы» и «минусы» этих стилей, после чего комментирует раздаточный материал.

Раздаточный материал

Способы разрешения конфликтов, стиль поведения в конфликтной ситуации

Стиль

Сущность стратегии

Условия применения

Недостатки

Соревнование

Стремление добиться своего, в ущерб другому.

Заинтересованность в победе. Обладание определенной властью. Необходимость срочного разрешения конфликта.

Испытание чувства неудовлетворенности при поражении и чувства вины при победе. Большая вероятность испортить отношения.

Уклонение

Уход от ответственности за принятие решений

Исход не очень важен. Отсутствие власти.

Большая вероятность перехода конфликта в скрытую форму.

Приспособление

Сглаживание разногласий за счет ущемления собственных интересов.

Предмет разногласия более важен для другого участника конфликта. Желание сохранить мир.

Осознание собственной неправоты.

Нерешенность конфликта.

Компромисс

Поиск решений за счет взаимных уступок.

Одинаковая власть. Наличие взаимоисключающих интересов. Необходимость срочного разрешения конфликта.

Получение только половины ожидаемого. Лишь частичное устранение причин конфликта.

Сотрудничество

Поиск решения, удовлетворяющего всех участников.

Наличие времени, необходимого для разрешения конфликта. Заинтересованность обеих сторон.

Четкое понимание точки зрения противника.

Желание обеих сторон сохранить отношения

Временные и энергетические затраты.

В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективными способами выхода из конфликтной ситуации являются компромисс и сотрудничество. Однако, любая из стратегий может оказаться эффективной, поскольку у каждой есть свои как положительные, так и отрицательные стороны.

Упражнение: «Яблоко и червячок».

А теперь, когда вам известны способы выхода из конфликтной ситуации, проиллюстрируем их результатами нашего упражнения «Яблоко и червячок».

Примеры ответов участников семинара.

Конкуренция: «Сейчас, как упаду на тебя и раздавлю!»

Избегание: «Вон, посмотри, какая там симпатичная груша!»

Компромисс: «Ну, хорошо, откуси половинку, остальное оставь моим любимым хозяевам!»

Приспособление: «Такая, видимо, у меня доля тяжкая!»

Сотрудничество: «Посмотри, на земле есть уже упавшие яблоки, ты их ешь, они тоже вкусные!»

Как бы нам не хотелось этого, едва ли возможно представить и, тем более, осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению. Только переговоры, которые помогут выяснить истинные причины поведения, способствуют урегулированию взаимоотношений и установлению сотрудничества обеих сторон.

Как видим, нам педагогам нужно приобщать учащихся к умению слушать, учить ориентироваться в различных ситуациях и использовать различные вербальные и невербальные способы общения.

Сейчас мы обсудим, какие индивидуально - психологические особенности личности подростка важны в установлении эффективных и бесконфликтных взаимоотношений. Большинство из тех, кто испытывает затруднения в общении, отличаются качествами, блокирующими успешное межличностное взаимодействие. Эти качества представляют собой следующие группы, которые обусловлены:

- природно-генотипическими свойствами (импульсивность, застенчивость, ригидность, неуравновешенность);

- характерологическими особенностями (нерешительность, неуверенность, замкнутость, закрытость, напористость, конфликтность, равнодушие, цинизм);

- семейной ориентацией по отношению к окружающим (несформированность коммуникативных умений на основе плохо развитой рефлексии).

Обычно конфликтная ситуация становится поводом для того, чтобы учителя обратили внимание на какие-то нарушения в межличностном взаимодействии в классном коллективе. На виду оказывается даже не сам конфликт, который очень часто выходит за пределы педагогического анализа, а способ реагирования на него, особенно если он носит не пассивный, а агрессивный характер. Между тем агрессивное реагирование всего лишь защитная реакция подростка на коммуникативно-сложную для него ситуацию, цель которой сберечь самооценку на принятом уровне.

На конфликтность учеников заметное влияние оказывает также агрессивность. Наличие в классе агрессивных учеников повышает вероятность конфликтов не только с их участием, но и без них – между другими членами классного коллектива.

Таким образом, особенности конфликтов между учениками школы определяются, прежде всего, спецификой возрастной психологии детей, подростков. На возникновение, развитие и завершение конфликтов заметное влияние оказывает характер учебно-воспитательного процесса, его организация в конкретном общеобразовательном учреждении. Третьим фактором, воздействующим на конфликты во взаимоотношениях учащихся, является жизненный уклад и существующая социально-экономическая ситуация. Цель профилактики конфликтов – создание таких условий деятельности и взаимодействия, которые приводят к деструктивному развитию возникающих противоречий. Предупредить конфликт гораздо легче, чем конструктивно разрешить его.

Профилактика конфликтов, несомненно, важна, она требует меньших затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт. Деятельность по предупреждению конфликтов могут осуществлять сами ученики и учителя, руководители школ и органы управления ими, школьные психологи.

Сейчас мы подошли к главному моменту нашего семинара – как правильно выстроить работу классного руководителя и педагогов, чтобы было как можно меньше конфликтов в классах, в школе, в педагогическом коллективе.

Работа может проводиться по четырем основным направлениям:

создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций, (доброжелательное, теплое, заботливое, внимательное отношение к своим подопечным со стороны учителей, шефская поддержка старшеклассников, личный пример педагогов и родителей). Данная модель будет работать, если работа будет выстроена как с педагогами, так и с родителями, например – тренинг «Толерантности» - его можно проводить и с учителями и с родителями и с учащимися.

оптимизация организационно-управленческих условий работы школы. Справедливое и гласное распределение материальных и духовных благ среди учителей и учеников. Не скупиться на похвалы, одобрение, награды, поощрения в виде грамот и премий. Создание «ситуации успеха». устранение социально – психологических причин возникновения конфликтов. На данном этапе можно разработать правила, процедуры решения каких-либо спорных вопросов, создать действующий орган при школе, куда за поддержкой и советом могут обращаться дети, их родители и учителя.

блокирование личностных причин возникновения конфликтов. Примерная тематика тренингов, циклов классных часов, методических объединений учителей: «Тренинг общения», «Все цвета, кроме черного», «Я глазами других», «Я и мы», «Чужой среди своих» и т.д.

Профилактика большинства видов конфликтов в общеобразовательной школе должна вестись одновременно по всем направлениям.

Таким образом, предупреждение и упреждение конфликтов является одной из важнейших задач педагогического коллектива школы, предупредить конфликт гораздо легче, чем конструктивно разрешить его.

Сейчас мы хотим подвести вас к следующему этапу нашего семинара – рассмотрение конфликтных ситуаций, анализ, решение и их осмысление.

1. Добиться адекватного восприятия оппонентами друг друга. Конфликтующие люди (особенно дети), как правило, недружелюбно настроены по отношению к оппоненту. Эмоциональное возбуждение мешает им адекватно оценивать ситуацию и реальное отношение оппонента к ним лично. Контролируя свои эмоции, педагогу необходимо снизить эмоциональное напряжение в отношениях с учеником, родителем, коллегой.

Какие приемы мы можем использовать в этом случае? (педагоги дают свои ответы)

Для этого можно использовать следующие приемы:

не отвечайте на агрессию агрессией;

не оскорбляйте и не унижайте оппонента ни словом, ни жестом,

ни взглядом;

дайте возможность оппоненту высказаться, внимательно выслушав его претензии;

старайтесь выразить свое понимание и соучастие в связи с возникшими у оппонента трудностями;

не делайте скоропалительных выводов, не давайте поспешных

советов — ситуация всегда бывает гораздо сложнее, чем кажется на первый взгляд;

предложите оппоненту обсудить возникшие проблемы в спокойной обстановке. Если

обстоятельства позволяют, то попросите дать время, чтобы лучше обдумать полученную

информацию. Пауза также будет способствовать снятию эмоционального напряжения.

Таким образом, если в результате перечисленных действий вам удалось убедить оппонента, что вы ему не враг и готовы к равноправному сотрудничеству, то можно переходить к следующему этапу урегулирования конфликта.

2. Диалог можно рассматривать и как цель и как средство. На первой стадии диалог — способ налаживания коммуникации между оппонентами. На второй — средство для обсуждения спорных вопросов и поиска взаимоприемлемых способов урегулирования конфликта.

Мы все привыкли к монологам, особенно в педагогическом процессе. Каждый стремится высказать свое, наблевшее, но при этом, как правило, не слышит другого. В диалоге главное — не только говорить и слушать, но и услышать собеседника и быть услышанным.

Каких правил во время диалога нужно придерживаться педагогу? (учителя дают свои ответы)

Во время диалога желательно придерживаться правил:

соблюдайте такт, корректность по отношению к оппоненту. Это

должен быть разговор равного с равным;

не перебивайте без надобности, сначала слушайте, а потом говорите;

не навязывайте свою точку зрения, ищите истину вместе;

отстаивая свои позиции, не будьте категоричны, умейте усомниться в самом себе;

в своих доводах опирайтесь на факты, а не на слухи и чужие мнения;

старайтесь правильно задавать вопросы, они являются основным ключом в поисках истины;

не давайте готовых «рецептов» решения проблем, постарайтесь так построить логику рассуждений, чтобы оппонент сам находил нужные решения.

Таким образом, в ходе диалога оппоненты уточняют отношения, позиции, намерения, цели друг друга. Они становятся более информированными и лучше представляют сложившуюся конфликтную ситуацию. И если удалось выявить и обозначить конкретные источники и причины спора, то можно переходить к завершающему этапу урегулирования конфликта.

3. Взаимодействие — завершающий этап в урегулировании конфликта. По сути, взаимодействие включает и восприятие, и диалог, и прочие виды совместной (согласованной и несогласованной) деятельности и общения. Но здесь под взаимодействием понимается совместная деятельность всех оппонентов, направленная на разрешение конфликта.

В ходе взаимодействия оппоненты уточняют круг проблем и варианты их решения; распределяют виды работ; назначают сроки их выполнения и определяют систему контроля. Взаимодействие предполагает также дополнительные встречи, консультации, обмен мнениями и т. д.

Итак, адекватность восприятия конфликта, готовность к всестороннему обсуждению проблем, создание атмосферы взаимного доверия и совместная деятельность по разрешению существовавших проблем способствуют превращению деструктивного конфликта в конструктивный, а вчерашних оппонентов в сотрудников и даже друзей. Кроме того, успешно разрешенный конфликт способствует улучшению психологического климата в коллективе, росту взаимопонимания. Опыт, приобретенный в ходе разрешения конфликта, может быть успешно использован в других конфликтных ситуациях.

Причины конфликта «учитель – ученик». Пути входа из конфликтной ситуации.

Преподавание требует огромного эмоционального напряжения, но усталость от трудной работы и раздражение — вовсе не одно и то же. Теперь мы перейдем к рассмотрению ситуаций, в которых проблема принадлежит учителю. Мы можем достаточно успешно дифференцировать принадлежность проблем. Дополнительные ключи — ощущение и чувства, переживаемые преподавателем:

- раздражение;
- гнев;
- возмущение;
- общее ощущение дискомфорта;
- головная боль;
- боль в желудке и т.п.

Если проблема принадлежит вам, то и ответственность за испытываемые чувства — тоже ваша. Это наказание за то, что вы не решаете проблему, либо решаете неэффективно.

Вот несколько примеров ситуаций, когда проблема принадлежит учителю:

- ученик царапает парту, школьники портят учебные пособия;
- некоторые учащиеся прерывают ваши объяснения, громко ссорятся на уроке;
- школьники сорят в классе;
- ученик постоянно опаздывает на урок и дезорганизует работу класса;

Можно привести еще тысячи подобных видов поведения, мешающих учителю счастливо преподавать свой предмет. Они оказывают значимое и конкретное воздействие на педагога, вызывая у него отрицательные эмоции. Учитель, хотя это многие забывают, тоже человек. Ему также хочется, чтобы никто не мешал осуществлению его законного права — учить с удовольствием. Такое поведение учащихся находится явно за линией приятия и является проблемой учителя.

Что же делать, если проблема принадлежит вам? У вас есть три возможности:

1. работать с учеником;
2. работать со средой;
3. работать с собой.

В соответствии с этим, вы можете выбрать такие направления работы:

Первое — попытаться изменить поведение ученика.

Второе — попытаться изменить среду, обстановку.

Третье — попытаться изменить себя.

Первый способ предполагает, что вы конфронтуете с учеником, сообщая ему, что его поведение мешает вам, не позволяет осуществлению вашего основного права — получать удовольствие от процесса обучения. Такое поведение педагога требует от него достаточной смелости и мужества, осознания своих прав и потребностей.

К сожалению, приемы, которые используют преподаватели при реализации этого способа, приводят к следующим последствиям:

1. Провоцируют сопротивление у школьников.
2. Заставляют учеников чувствовать, что учитель считает их глупыми, абсолютно ни на что не способными.
3. Показывают школьникам, что педагогу нет дела до их чувств, потребностей и мыслей.
4. Заставляют учеников чувствовать вину, стыд, смущение.
5. Снижают детскую самооценку.
6. Активизируют самозащиту школьников.
7. Провоцируют детский гнев и мстительность.
8. Являются причиной пассивности учеников.

Типичные замечания учителей при использовании первого способа способствуют укреплению детей в позиции «Я-плохой» и делятся на следующие три группы:

1. Предписывающие замечания.
2. Подавляющие замечания.
3. Косвенные замечания.

Предписывающие замечания точно сообщают ученику об изменениях в его поведении, желанных для учителя — что следует сделать, как должно делать, как было бы лучше сделать. Преподаватель сам принимает решение и ждет, что школьник его реализует.

Предписывающие замечания:

1. Приказы. Команды. Указания.
2. Предостережения. Угрозы (- Если ты будешь продолжать так вести себя ...)
3. Нотации. Проповеди (-Ты бы лучше учился, а не...)
4. Поучения.
5. Советы. Предписания.

Предписывающие замечания могут в лучшем случае вызвать внешние, сиюминутные изменения в поведении ученика.

Подавляющие замечания.

1. Обвинение. Осуждение. Критика. Противопоставление.
2. Обзывание. Насмешка. Стереотипизация.
3. Интерпретация. Анализирование. Диагностирование.
4. Положительная оценка
5. Ироничная поддержка, симпатизирование (- Я, конечно, понимаю, что скоро ваш любимый мультсериал, но занятия в школе заканчиваются в пять часов, не забывайте этого!).
6. Допрашивание. Выспрашивание. Расследование.

Независимо от того, каков будет эффект подавляющего замечания - это никак не повлияет на поведение ребенка, либо усвоится им как еще одно доказательство его неадекватности, и в том и в другом случае он раскодирует скрытое сообщение — «Ты - плохой».

Косвенные замечания

включают в себя насмешку, сарказм, поддразнивание, развлекающие замечания (- Подождем, ребята, пусть наш клоун закончит выступление! -Это когда же тебя назначили директором школы?) Подобные замечания являются более манипулятивными и единственный их эффект - приучение школьника к действиям «исподтишка».

Все замечания содержат скрытое сообщение «Ты - плохой». Оно подразумевается, но легко встраивается в любое замечание:

- Перестань! (Команда). Раскодирование: Ты - плохой, потому что не понимаешь, что следует остановиться.

- Лучше успокойся, а то... (Угроза). Раскодирование: Ты - плохой, так как не знаешь, что следует успокоиться, и не понимаешь, что будет, если ты этого не сделаешь.

-Следовало бы лучше знать! (Нотация). Раскодирование: Ты - плохой, потому что не понимаешь, что тебе следовало бы лучше знать.

-Делай, как я сказала! (Предписание). Раскодирование: Ты – плохой, потому что сам не сможешь руководить собой, тогда делай, как я сказала.

-Ты ведешь себя как ребенок! (Обзывание). Раскодирование: Ты - плохой, до сих пор не смог повзрослеть.

— Ты этого не знаешь, а пытаешься фантазировать. (Анализирование). Раскодирование: Ты настолько плохой, что даже этого не знаешь, да и сообразить не можешь.

— Обычно ты такой хороший мальчик (Положительное оценивание). Раскодирование: Ты - плохой, не можешь быть все время хорошим мальчиком.

-Я думаю, тебе будет лучше завтра. (Убеждение.). Раскодирование: Ты - плохой, даже не можешь чувствовать себя хорошо, возможно, завтра тебе и повезет.

-Посмотрите, еще один Михаил Ломоносов! (Сарказм). Раскодирование: Ты - плохой, с непомерной самооценкой.

Если бы учитель сообщил о том, что он чувствует по поводу поведения ученика:

Меня угнетает шум, который вы производите.

- Мне трудно работать, когда кто-нибудь пересаживается с места на место.

Заметьте, здесь ответственность за происходящее принимается самим учителем, и он делится этим своим чувством со школьником. Такие замечания предполагают ответственность ученика за его поведение.

Кроме того, такие замечания не содержат негативной оценки личности ученика, что позволяет ему быть разумным и идти навстречу учителю.

Поэтому первой частью замечания является неосуждающее описывание того, что неприемлемо для педагога:

— Когда я вижу бумажки, лежащие на полу...

— Когда вы рисуете на парте.....

— Когда я не могу найти журнал, который лежал на столе...

— Когда меня перебивают во время объяснения...

Обратите внимание, что в этой первой части замечания говорится о том, что является результатом поведения ученика. Именно это беспокоит педагога.

Трехчастное замечание не содержит обвинения, оценки, морализирования, предписания, оценки, даже в усиленной форме — когда конкретизируется автор неприемлемого поведения:

— Когда ты вертишься...

— Когда ты толкаешь Машу...

— Когда ты перебиваешь меня...

Учитель не сообщает о своем восприятии ситуации в этой первой части.

Первая часть замечания должна содержать только описание фактов и ничего более.

Эта часть всегда должна начинаться с «Когда», либо это «Когда» должно явно подразумеваться.

Ведь вы отнюдь не все время огорчены поведением данного школьника, а только в определенных случаях.

Вторая часть трехчастного замечания является, пожалуй, самой сложной. В ней описывается тот конкретный и ощутимый эффект, который будет иметь неприемлемое поведение школьника, указанное в первой части для учителя.

- Когда вы оставляете дверь в кабинет открытой (безоценочное описание ситуации), возникает сквозняк и на меня сильно дует (значимый эффект)...

- Когда вы не складываете учебные пособия обратно в шкаф (безоценочное описание ситуации), я трачу много времени на уборку (значимый эффект)...

Что мы имеем в виду, когда говорим о «значимом и конкретном эффекте»?

Многие попытки преподавателей сделать трехчастное замечание заканчиваются провалом из-за того, что учитель не может сформулировать этот эффект таким образом, чтобы и школьник считал его существенным. Ученик может думать:

«Действительно, во многих школьных помещениях сквозит, ну и что?» Либо он предлагает: «О, в такую теплую погоду сквозняк не страшен».

Только в том случае, когда ребенок согласится с тем, что результаты его поведения действительно создают проблему для учителя, он получает основания для изменения своего поведения. Большинство детей, как мы уже говорили, необходимо удовлетворять свои потребности в признании и приятии, и учитель, как значимый взрослый, играет здесь существенную роль. Именно потребности в признании и приятии мотивируют школьников на изменение поведения.

Практически все дети, не задумываются о влиянии результатов своей деятельности на других людей, они просто не представляют, что являются причиной возникновения проблем у окружающих.

Замечание не будет работать до тех пор, пока вы будете пытаться их делать по поводу проблем, вам не принадлежащих и пока ребенок не будет считать, что его поведение действительно беспокоит вас и существенно влияет на вашу жизнь. Что может мотивировать ученицу к изменению ее поведения, когда ей говорят: «Ой, меня так раздражает эта твоя безобразная прическа!?»

- Когда ты высовываешь ноги из-под парты (безоценочное описание ситуации), я могу споткнуться о них (значимый эффект) и я боюсь упасть и разбиться (чувства).

В вышеприведенном замечании говорится о возможном эффекте и о том, что этот эффект вызовет определенные чувства. Такая последовательность изложения (поведение – эффект - чувства) сообщает школьнику, что чувства возникают по отношению к возможному эффекту, но не к поведению ученика. Теперь ребенок в некоторой степени защищен как бы специально созданным учителем буфером (эффектом), что позволяет ему не активизировать собственные защитные средства, как происходит в том случае, если обвинять непосредственно его поведение.

Это очень важный момент — перемещение проблемы из зоны принадлежности учителя в зону принадлежности ученика.

4. Решение проблемы (тренинговые упражнения и предложение путей решения в некоторых пед. конфликтах). Психолог

Выполнение антистрессового упражнения.

Для поддержания стабильного психологического состояния у вас и учеников, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств, важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Сейчас мы проведем с вами упражнение на «стирание» антистрессовой ситуации. Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги, карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого, закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить. В результате выполнения антистрессовых упражнений, восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

Выводы.

Главное правило, которое мы на данном семинаре подтвердили данной работой – конфликт легче предупредить, чем завершить. Но при всем при этом в обществе нельзя жить без противоречий, люди всегда будут отличаться взглядами, вкусами и пристрастиями. Но эти противоречия нельзя доводить до конфликтов. Что бы сохранить душевное, психическое и физическое здоровье, нужно научиться предотвращать конфликты, а если конфликт уже разгорелся, нужно уметь из него выйти. В конце нашего семинара мы хотим поблагодарить всех за участие и обменяться впечатлениями, а также попрощаться друг с другом, желая всем всего хорошего.

Рефлексия впечатлений.

Что мне понравилось? Что мне не понравилось? Где я мог бы применить полученные знания? Что бы я посоветовал? *Упражнение «Прощание»*. Все берутся за руки и передают друг другу хорошие пожелания.