Предгорненское районное местное отделение
Общероссийского общественного благотворительного фонда
«Нет алкоголизму и наркомании»

Основные технологии разрешения конфликтов в школе

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ
(материалы для проведения тренинга)

ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

Ставрополь, 2019

Практическое пособие (рабочая тетрадь) «Основные технологии разрешения конфликтов в школе» подготовлено в рамках социального значимого проекта «Региональный ресурсный центр общественной инициативы «Содействие+».

Автор-составитель: Е.Ю.Барабаш, кандидат психологических наук, ведущий психолог психологического центра «Твой психолог».

Проект реализуется при поддержке Министерства образования Ставропольского края.

При реализации проекта используются средства гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов в соответствии в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 19 февраля 2018 г. № 32-рп «Об обеспечении в 2018 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества, реализующих социально значимые проекты и проекты в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина».

Распространяется бесплатно

ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

© ПРМО ООБФ «Российский благотворительный фонд «Нет алкоголизму и наркомании»

© Барабаш Е.Ю.

Что я жду от

тренинга:_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Коммуникация

Связь, в ходе которой осуществляется обмен информацией между системами в живой и неживой природе

Особенности

1. наличие **отношений** между двумя индивидами (активными субъектами);

2. единая или схожая **система** кодификации и декодификации;

3. возможность взаимного **влияния** партнеров друг на друга посредством системы взглядов;

4. возможность возникновения коммуникативных **барьеров.**

Содержание информации

Задача не только обмена информацией, но и добиться адекватного понимания ее партнерами.

Коммуникативные барьеры – психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами

Средства распространения

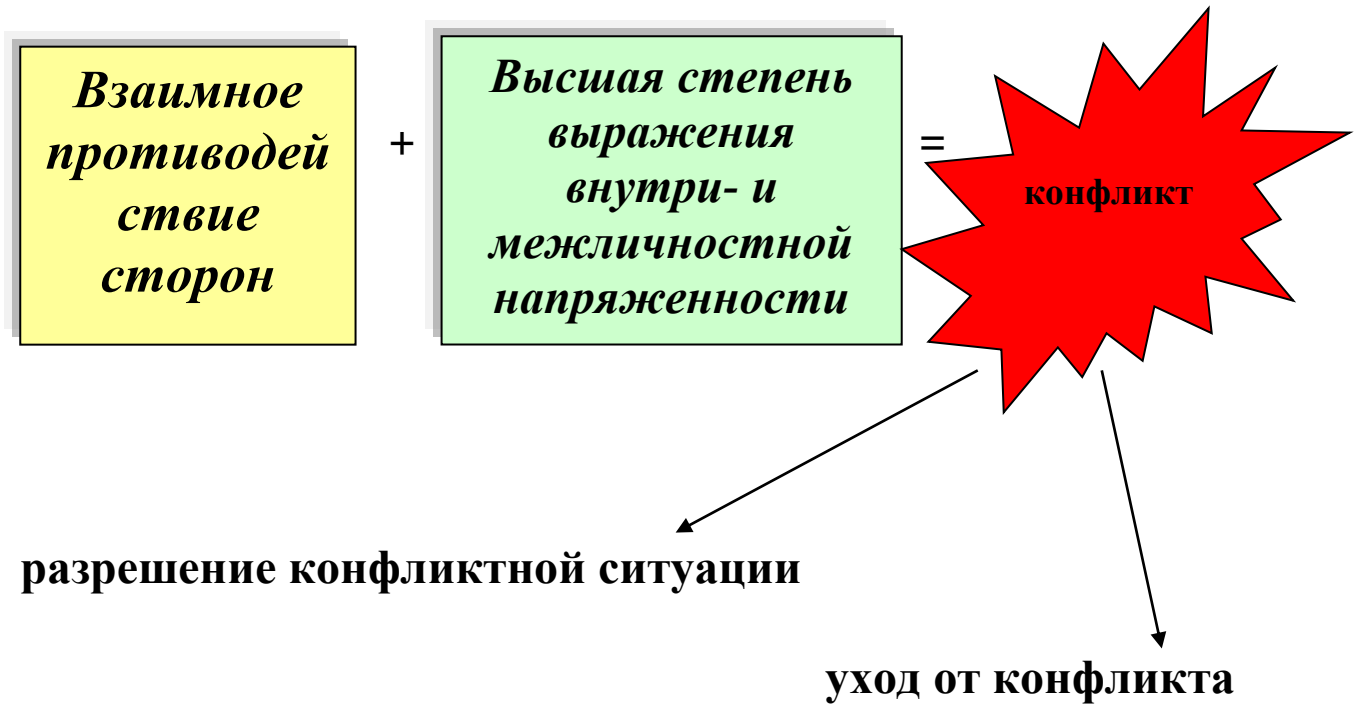
1. фильтр доверия – недоверия
2. средства, способствующие принятию информации и ослабляющие фильтр (музыкальное, пространственное, цветовое сопровождение речи)

Тип информации

Психология конфликта

Основатели учения о конфликтах в обществе – Гераклит, Сократ и Платон

Конфликт –
особое взаимодействие между людьми, которое характеризуется **возникновением и столкновением противоречий** в их отношениях



Последствия конфликта:

1. ухудшение взаимоотношений
2. потеря взаимопонимания и доверия
3. понижение социально-психологического климата в группе (в обществе)
4. сильное чувство неудовлетворенности (обиды)
5. эмоциональный стресс

Тема 2. Причины конфликтов.

Причиной конфликта могут стать только те события (действия, решения, обстоятельства), которые затрагивают интересы членов коллектива. А интересы членов коллектива (группы) выражаются в занимаемых членами группы психологических позициях. Так вот, какое-либо событие может стать предметом конфликта, т.е. породить конфликтную ситуацию, если в результате этого события некоторые члены группы будут поставлены перед необходимостью

изменить свои психологические позиции на менее выгодное, т.е. если пострадают, будут прямо или косвенно ущемлены их интересы.

Интересы весьма разнообразны, однако их можно представить в виде 4 типов.

1. Производственные интересы (связаны с конкретной деятельностью человека);
2. Социальные интересы (связаны с тем, что каждый член группы занимает в ней определенную неформальную позиции);
3. Личностные интересы (связаны с представлением людей о жизни, о добре, зле, жизненных ценностях);
4. Финансовые интересы (связаны с возможностью материального обеспечения).

Причины конфликтов:

1)

Неадекватная самооценка

«Я-образ» - набор представлений о себе.

Если информация не соответствует этому образу, она игнорируется (даже если она объективна) или принимается (даже если она ошибочна, но соответствует «Я-образу»).

Создаются психологические барьеры, что и порождает конфликтное поведение.

Завышенная самооценка → оскорбление

Критика, Замечание → ***конфликт***

Заниженная самооценка → **отказ от работы**

Неадекватные представления

Искаженная информация (неправильно полученная, неправильно понятая);

Неумение понять другого человека;

Неспособность оценить его чувства;

Неверные представления об его особенностях;

Предвзятость;

Предубежденность;

2)

Несоответствие социальных ролей

3)

Групповая дискриминация (свои – чужие)

4)

Ограниченность ресурсов, подлежащих распределению

Тема 3. Разрешение конфликта

Известно 5 основных стилей разрешения конфликтов, или стратегий поведения в конфликтной ситуации.

I. Соперничество (Конкуренция, Борьба).

Девиз: ВЫИГРАЛ / ПРОИГРАЛ

Данный стиль связан с агрессивным поведением, для влияния на других людей здесь используется власть, основанная на принуждении. Это необходимо на спортивных состязаниях, в ситуации борьбы с правонарушением. Здесь главная цель: победить любой ценой. Могут быть использованы разные способы манипулирования: обман, подкуп, шантаж, запугивание, физическое насилие и т.п. Стратегия результативна, если одна из сторон имеет и использует свои преимущества в ресурсах: власть, закон, деньги, авторитет, информацию, физическую силу.

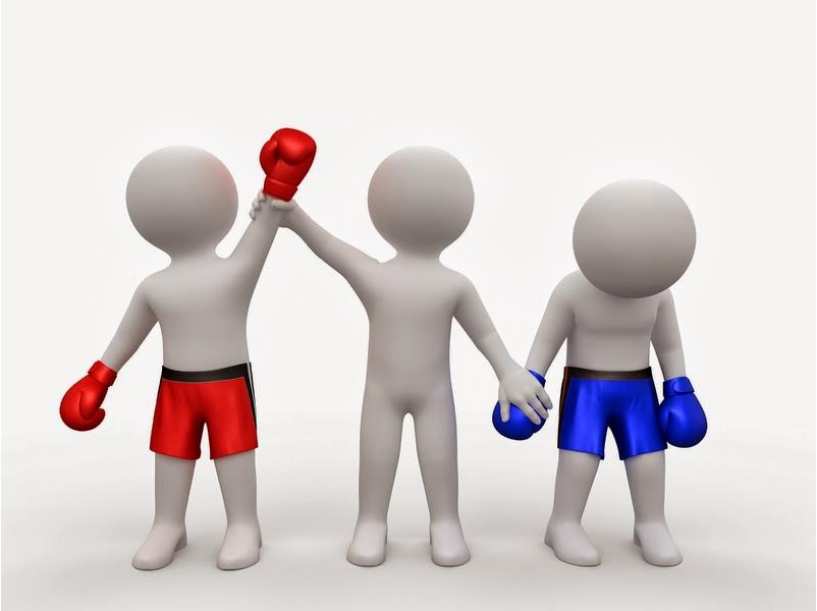
Победа создает предпосылки обиды и возмущения проигравшей стороны. Велика вероятность того, что проигравший захочет отыграться, т.е. происходит

эскалация конфликта в будущем, проигравший захочет отмстить или компенсировать свой проигрыш.

Стратегия Борьбы целесообразна, если:

1) есть необходимость стать первым, выиграть спор;
2) требуются быстрые и решительные меры в случае непредвиденных и опасных ситуаций;
3) в должностные обязанности должности входит управление людьми при полной своей ответственности.

Недостаток: проигрыш одной стороны, высокий уровень напряжения, возможный разрыв взаимоотношений



II. Избегание. (Уклонение. Бездействование.).

Девиз: Я НЕ ХОЧУ ВЫИГРЫВАТЬ.

Человек, придерживающийся этой стратегии, стремиться уйти от конфликта. Стратегия предполагает уход от проблемы, избегание противоречий, сглаживание разногласий. Это – установка на то, чтобы не создать ситуацию, которые спровоцируют возникновение противоречий. Человек стремится не вступать в обсуждение вопросов, приводящих к разногласиям, не заострять возникшую ситуацию. Стратегия позволяет на время заблокировать и не обострять конфликтную ситуацию, но в этом случае причины конфликта не устраняются.

Эта стратегия может быть уместна, если предмет разногласий не представляет для человека большей ценности, если ситуация может разрешиться сама собой, если сейчас нет условий для эффективного разрешения конфликта, но через некоторое время они появятся. Стратегия целесообразна, если:

1) причина разногласий несущественна по сравнению с более важными целями и задачами;
2) немедленно решать проблему опасно, открытое обсуждение конфликта может ухудшить ситуацию;
3) нужно время для ослабления эмоционального накала и для оценки возникшей ситуации;
4) отсутствуют ресурсы для проведения военных действий с целью победы.

III. Приспособление (Сглаживание. Уступка)

Девиз: ПУСТЬ ОН ВЫИГРАЕТ.

Предполагается, что один участник готов отказаться от своих интересов в пользу другой стороны. Он стремится сохранить более важные отношения, для этого старается не показать признаки сложившегося конфликта, призывает к солидарности, к миру, к сохранению стабильности и «не раскачивать лодку». Этот стиль основывается на тезисе: «Давайте жить дружно». «Эта стратегия позволяет на время забыть или примириться с проблемой, лежащей в основе конфликта. В результате может наступить мир и покой, но проблема останется и может даже усилиться. Отрицательные эмоции не проявляются, но они накапливаются. Если вторая сторона воспримет уступку как слабость и усилит свои притязания, накопившиеся эмоции приведут к взрыву, последствия которого окажутся крайне дисфункциональными.

Стратегия целесообразна, если:

1) наиболее важной целью является сохранение отношений доверия, спокойствия и стабильности;
2) предмет разногласия более существенен для 2 стороны, а не для Вас.

IV. Компромисс.

Девиз: НИКТО НЕ ВЫИГРАЛ / НИКТО НЕ ПРОИГРАЛ

Стратегия проявляется частичным учетом интересов и точек зрения обеих сторон. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Способность к компромиссу высоко ценится в отношениях между людьми, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет быстро разрушить конфликт. Стратегия часто используется в политических, межличностных конфликтах, так как дает возможность быстро и эффективно снизить интенсивность и силу негативных эмоций, конфликтных действий, создает предпосылки для урегулирования и разрешения конфликта.

Однако компромисс не позволяет в полной мере удовлетворить интересы сторон и полностью устранить причину конфликта. Через некоторое время могут проявиться негативные последствия компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатыми» решениями. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, т.к. осталась нерешенной породившая его проблема.

Компромисс целесообразен, если:

1) другие стратегии не действуют;
2) у сторон одинаково убедительны аргументы, равная позиция, равная сила, равная власть, полномочия;
3) необходимо срочно принять пусть временное, но хоть какое-то решение.

V. Сотрудничество (Кооперация).

Девиз: ВЫИГРАЛ / ВЫИГРАЛ

Этот стиль основывается на убежденности в том, что расхождение во взглядах - это неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. Суть стратегии – признание различий во мнениях и готовность воспринимать иные точки зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, принимаемый всеми сторонами. В этом случае не стремления добиться цели за счет других, а есть искреннее желание найти наилучший вариант решения проблемы. При этой стратегии все признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что дает возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Дается возможность всем сторонам оптимально удовлетворить свои интересы. Для успешной реализации этой стратегии нужна личная готовность к решению проблемы, заинтересованность и доверие между всеми участниками конфликта. Стратегия целесообразна, если:

1) удается сразу определить проблемы конфликта, цели;
2) есть общее желание найти решение для наиболее полного удовлетворения интересов обеих сторон;
3) есть вся необходимая информация и время обсуждать проблему и составлять общие перспективные планы.

Тема 4. Разные виды конфликта и поведение участников

Конфликты порождаются определенным типом отношений между людьми, вариантом развития этих отношений в определенных условиях.

Случайные конфликты

Исследования показали, что более 80% конфликтов возникают помимо желания участников его создать. Происходит это из-за особенностей человеческой психики, о которых большинство людей просто не знает.

Главной причиной возникновения этих конфликтов является психологический **закон эскалации конфликтогенов**.

*(**эскалация** - повышение, усиление)*

*(**Конфликтогены** – слова, действия или бездействие, могущие привести к конфликту)*

Получив в свой адрес негативный сигнал (конфликтоген), пострадавший чувствует дискомфорт и стремится компенсировать свой психологический проигрыш, ответив обидой за обиду. При этом он стремится, чтобы ответ был не слабее, а с «запасом», то есть сильнее, чтобы обидчик впредь не позволял себе подобного.

Это объясняется нем, что потребность чувствовать себя в физической и психологической безопасности, оберегать свое достоинство и комфорт является одной из базовых потребностей каждого человека *(пирамида потребностей А.Маслоу)*.

Так возникает замкнутый круг конфликтов.

Закон эскалации конфликтогенов

На полученный в свой адрес конфликтоген человек стремится ответить более сильным конфликтогеном, часто самым сильным среди возможных!

Возможные конфликтогены

Выражение лица, мимика	Взгляд сверху или в упор *(высокомерие, доминирование)*
	Взгляд в сторону или в пол *(невнимание, пренебрежение)*
	Бегающие глаза *(беспокойство, неискренность, неуверенность)*
	Насмешливая улыбка *(унижение, насмешка)*
	Нахмуренность, взгляд ис-под бровей, поджатые губы *(неодобрение, нежелание общаться)*
	Сердитый взгляд *(досада, раздражение, злость)*
	Демонстративные вздохи, презрительно сжатые губы *(«Ну сколько можно!», «Какой ужас!»*
	Отмашка рукой *(«Ну, все, хватит!», «Отстань!»)*
Телодвижения	Покачивание головой *(«Нет, нет, нет!»)*
	Пожимание плечами *(недоверие, неуверенность, непонимание)*
	Постукивание ногой по полу или пальцами руки по столу *(явная досада, нетерпение, несогласие)*
	Движение корпуса назад или наклон от собеседника *(отказ, несогласие, неудовольствие)*
	Быстрые порывистые движения *(повышенное возбуждение, раздражение)*
Жестикуляция	Указующий палец *(обвинение, поучение)*
	Грозящий кулак *(угроза, запугивание, демонстрация силы)*
	Рубящая жестикуляция (*Решительный отказ: «Нет!»)*
Провоцирующие фразы	Фразы, направленные на принижение значимости собеседника: *«Ну и бред!», «Закрой рот!», «Заткнись!»*
	Фразы, начинающиеся со слова «Нет»
	Использование во фразе слов-паразитов и жаргонных слов
	Использование во фразе оскорблений и унижающих сравнений
	Использование во фразе нецензурных выражений
	Чрезмерные обобщения *(«Никто не работает!», «Все хотят только бездельничать!», «Полный класс бездельников!», «Совести ни у кого нет!»)*
Действия или бездействия	Преднамеренное или непреднамеренное нарушение социальных норм общения
	Вопросы или ответы категоричным, безапелляционным, агрессивным тоном
	Демонстративный отказ от общения, демонстрация отсутствия ожидаемого ответа. Игнорирование вопросов, просьб.
	Отстаивание своей точки зрения, своего мнения излишне эмоционально, чрезмерно настойчиво и чрезмерно категорично
	Передача неверной или искаженной информации
	Недоразумения – неверно понятая или неверно истолкованная информация
	Физическое воздействие на собеседника

	Бездействие, неоказание помощи в ситуации опасности

Закономерные конфликты

Конфликтная ситуация (КС) – накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта

Проблема – это по поводу чего есть разногласия, противоречия для конфликта

Инцидент (И) – стечение обстоятельств, способных стать поводом, толчком для возникновения конфликта

Участники конфликта – прямые, группа поддержки, заказчики, случайные зрители.
Метафорой КС может служить бочка с порохом, которая сама по себе может быть длительное время скрытой (латентной), но при наличии даже небольшого огонька (инцидента), может взорваться и привести к значительным негативным последствиям.

Решение конфликта – процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, значимой для участников, ведущего к минимизации ущерба, снижению эмоциональной напряженности и гармонизации отношений

Фаза конфликта	*Этап конфликта*	*Возможность разрешения конфликта (%)*
Начальная фаза	Возникновение и развитие конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации…	92%
Фаза подъема	Начало открытого конфликтного действия	46%
Пик конфликта	Развитие открытого конфликта	менее 5 %
Фаза спада		20%

РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ –
1) Определить, по возможности, устранить причину противоречий.
2) Урегулировать отношения между участниками
3) Исчерпать инцидент

Неизбежные конфликты

Наличие двух и более конфликтных ситуаций **неизбежно** приводит к конфликтам!

При этом конфликтные ситуации могут быть независимыми друг от друга. Каждая из них имеет свою причину и своих участников.

Любая из этих конфликтных ситуаций своим появлением могут сыграть роль инцидента для любой другой конфликтной ситуации.

РАЗРЕШИТЬ КОНФЛИКТ –
значит **определить** и **устранить** каждую конфликтную ситуацию.

1)
2)
3)
4)

Алгоритм управления конфликтами

шаг	*Содержание деятельности*	*Способы (методы) реализации*
1	Изучение причин возникновения конфликта	Наблюдение, анализ результатов деятельности, беседа, изучение документов, биографический метод.
2	Ограничение числа участников	Работа с лидерами в микрогруппах; перераспределение функциональных обязанностей; поощрение; наказание.
3	Дополнительный анализ конфликта	Опрос экспертов; привлечение посредника; проведение переговоров.
4	Принятие решения	Административные методы; педагогические методы.

Тема 5 Разрешение конфликта

Как разрешить конфликт?

Существуют пустые конфликты, когда проявления грубости, раздражения со стороны собеседника обижает партнёра. Следует помнить что проявления негативных чувств может быть результатом нездоровья плохого самочувствия нашего собеседника (70% детей с кишечно- желудочными заболеваниями обычно проявляют резкость и раздражительность в общении).

Проявление заботы, внимание человеку в этом случае быстрее снимет конфликт, чем наша обида.

При содержательных конфликтах (столкновении оценок, потребностей и.т.д.) необходимо грамотное их разрешение.

Разрешение конфликта - это процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющего общую значимость для участника конфликта, и на этой основе гармонизации их взаимоотношений.

1. **При решении конфликта необходимо**:

. определить проблемы, относящиеся к ценностной сфере (стоит ли настаивать на своём , значимо ли это?).

. проанализировать последствия разрешения конфликта.

. определить причины возникновения конфликта (те противоречия, которые привели к его возникновению, цели и мотивы участников конфликта);

проанализировать взаимоотношение участников до возникновения конфликта;

выявить, есть ли лица, заинтересованные в конфликте или его позитивном разрешении;

определить задачи, какав должен быть позитивный результат, удовлетворяющий интересы обеих сторон и улучшающий дело);

выбрать способы взаимодействия с оппонентом, не унижающие ни одну из сторон. Мысленно проиграть как можно больше позитивных вариантов решения конфликтов.

2. **управление разрешением конфликта**:

проявите инициативу в поиске консенсуса: кто делает первый шаг, тот выигрывает. (Если вы чувствуете, что не правы, признайте это сразу);

в началепереговора используете « Я- сообщение», активное слушание»;

дайте почувствовать своему оппоненту его значимость;

не выдвигайте сразу свои требования и условия, подчеркните точки соприкосновения, взаимные интересы;

обосновывайте, аргументируйте свои доводы, ищите альтернативу, демонстрируйте свою заинтересованность человеком и его проблемами.

Завершение конфликта –

окончание конфликта независимо от причин, по которым он возник

Пути завершения конфликта:

1) урегулирование - полное прекращение конфликта путем взаимного примирения сторон на какой-либо основе;

2) прекращение конфликта вследствие победы одной из сторон;

3) ослабление конфликта почти до полного примирения на основе взаимных уступок или уступок одной из сторон;

4) трансформация конфликта путем перерастания его в новый конфликт, который затмевает первый, или перерастания в новую конфликтную ситуацию;

5) постепенное затухание конфликта на основе самопроизвольного течения;

6) механическое уничтожение конфликта;

Разрешение конфликта-

совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновению.

Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта.

Конфликт можно разрешить на любой стадии, но он может остаться неразрешенным, а также остаться на стадии конфликтной ситуации.

Правила избегать ненужных конфликтов:

1. Не говорите сразу со взвинченным, возбужденным человеком;

2. Прежде чем сказать о неприятном, создайте благоприятную, доброжелательную атмосферу доверия;

3. Попробуйте стать на место оппонента, посмотреть на проблему его глазами;

4. Не скрывайте своего доброго отношения к человеку ,выражайте одобрение его поступками;

5. Заставьте себя молчать, когда задевают в мелкой ссоре;

6. Умейте говорить спокойно и мягко, уверенно и доброжелательно;

7. Признавайте достоинства окружающих во весь голос, и врагов станет меньше;

8. Если вы чувствуете, что неправы, признайте это сразу.

Практическое занятие № 1

Ситуация 1.

В поведении Миши (6 класс) наблюдаются проявления грубости по отношению к тем учителям, для которых характерна уступчивость, психологическая беззащитность, не свойственна строгость.

Как правило, Миша является инициатором конфликтных ситуаций, в которых и проявляется его грубость.

С чем может быть связана грубость Миши?

Возможна ли коррекция его поведения?

ОТВЕТ:_____
_____
_____
_____
_____

Ситуация 2

Марина (14 лет) увлекается стишками в жанре черного юмора. В них родители и дети представлены злодеями и садистами. Читая эти стишки окружающим, Марина получает удовольствие, смеется.

С чем связано такое поведение девочки?

Нужно ли изменить поведение Марины?

Как это сделать?

ОТВЕТ:_____
_____
_____
_____
_____

Ситуация 3.

.Два подростка подрались, причем один из них дрался, защищая свою честь: его противник небезобидно сплетничал о нем.

Что нужно предпринять в этой ситуации?

ОТВЕТ:_____
_____
_____
_____
_____
_____ ***Ситуация 4.***

Письмо девочки Юли (14 лет): «Мне одиноко. Меня никто не понимает. Я не люблю дискотеки, может быть, потому, что у меня нет компании. А в классе меня не понимают наши девочки. Накапливаются в моем сердце обиды, неприятности, неудачи. Но ведь оно не бездонное, я боюсь, что меня в конце концов «прорвет» - я сделаю какую-нибудь глупость.

А тут еще появился он. Но я и это чувство держу в себе…»

К чему может привести накапливание обид?

Как можно помочь девочке?

ОТВЕТ:_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ситуация 5.

Письмо девочки Тани (14 лет): «Я не знаю, что мне делать. В моем классе меня унижают и бьют. У меня есть кличка, очень неприятная для меня. Скорее всего, я когда-то повела себя неправильно по отношению к своим одноклассникам. Я изменилась, но теперь уже поздно. Сейчас, когда я прихожу в школу, я не могу учиться.

Я часто стала ссориться с мамой. Она говорит, что я сама виновата, что меня так не любят. Бабушка говорит то же самое. Я – на грани. Я становлюсь плохой. Я становлюсь такой, как они…»

Почему одноклассники Тани так ведут себя?

Как избавиться Тане от клички?

Как можно помочь девочке?

ОТВЕТ:_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ситуация 6.

Письмо Риты (16 лет): «Я бы никогда не осмелилась написать, если бы не мое отчаяние. Дело в том, что у меня короткие и кривые ноги. Нигде не могу появиться в юбке или в шортах. Мне даже физкультуру из-за этого приходится прогуливать. Я не могу больше так жить!»

Состояние Риты характерно для этого возраста?

Дайте совет Рите.

ОТВЕТ:_____

_____

_____

_____

_____

Ситуация 7.

Петя (17 лет) ведет себя безобразно: проходя по классу, сбрасывает книги одноклассников со стола на пол, прогуливает уроки, разбивает вечером фонари на улице, портит надписями подъезды домов. На вопрос: «Зачет ты это сделал?» дает ответ: «Просто так».

С чем связано такое поведение Пети?

Можно ли помочь ему?

ОТВЕТ:_____

_____

_____

_____

_____

_____

Ситуация 8.

Дима (17 лет) часто не делает домашних заданий, списывает их перед уроком. Он часто стоя в группе одноклассников, хохочет над неприличными шутками, хотя чувствует себя при этом крайне неудобно. Недавно, поддавшись на уговоры, украл в школьной столовой пирожки. Вместе с другими ушел с урока химии, хотя к уроку был готов. На вопрос: «Почему ты так поступаешь?», отвечает: «А что, я – как все»

Безобидно ли такое поведение?

Чем можно помочь Диме?

ОТВЕТ:_____

_____

_____

_____

_____

Ситуация 9:

Соня (16 лет) одевается лучше всех, в компании блистательно рассказывает смешные истории, находит выход из любой ситуации. Считается первой красавицей в классе, многие девочки и парни хотели бы с ней дружить.

Соня не мечтает о возвышенной любви, рассчитывает выйти замуж за иностранца побогаче. Ее девиз: «Без любви прожить можно, а без денег нельзя»

Чем можно объяснить мечты Сони?

Можно ли ей помочь?

ОТВЕТ:_____

_____

_____

_____

_____

_____

Материал к практическому занятию
«Типы учащихся и способы решения конфликтов»

1. «Прилежный тугодум»
Версия учителя: «Не шумит, не разговаривает, но при этом абсолютно не в теме. Либо не слышит, либо не понимает». Ребенку необходимо скрупулезно и долго втолковывать новую тему, что невозможно, когда в классе еще 20 человек. Ситуация раздражает, и учитель непроизвольно начинает предвзято относиться к ребенку.
Версия ребенка: «Учитель непонятно объясняет материал!»

Пути решения.

_____
_____
_____
_____

2.«Умный «раздолбай»
Версия учителя: «Мешает вести урок! Постоянно перебивает учителя и отвлекает сверстников. Спорит!» Нужно заметить, что в ряде спорных ситуаций ребенок действительно бывает прав (многие примеры можно решить разными способами), но объяснять всему классу различные варианты решений у учителя физически нет времени.
Версия ребенка: «Я все это уже знаю. Мне скучно!»

Пути решения.

_____
_____
_____
_____

3«Божье наказание»

Версия учителя: «Сам не слушает и другим мешает! Неусидчивый, невнимательный...» и еще много всяких «не». Учитель уверен, что его задача - давать детям знания, а воспитанием детей должны заниматься родители (и во многом это правда).

Версия ребенка: «В школе скучно и неинтересно!» Хочется назад в садик, где можно было целыми днями играть.

Пути решения.

_____
_____
_____
_____

4.«Небесный пешеход»

Версия учителя: «Витает в облаках, постоянно отвлекается. Все надо повторять по несколько раз!». Учителю не нравится, что родители слишком тщательно делают с ребенком уроки и не дают ему самостоятельно учиться. В результате за домашнее задание у него твердая «пятерка», а самостоятельная работа в классе с трудом тянет на «троечку».

Версия ребенка: «Учитель очень быстро все рассказывает».

Пути решения.

_____
_____
_____
_____

5.«Не вписался»

Версия учителя: «Не умеет общаться со сверстниками. Постоянно ссорится и выясняет отношения с одноклассниками, а на уроке переживает из-за конфликта. Стесняется отвечать перед классом».

Версия ребенка: «Учитель за меня не заступается, значит, он на их стороне!» Учителю же некогда обращать внимание на личные взаимоотношения школьников. В результате ребенок свою обиду на одноклассников переносит на учителя.

Пути решения.

_____
_____
_____
_____

Правила эффективного поведения в конфликте:

1. Остановись! Не торопись реагировать!
2. Дай себе немного времени, чтобы оценить ситуацию!
3. Откажись от установки: "Победа любой ценой!"
4. Подумай о последствиях выбора!

Когда ты очень раздражен, разгневан…

1. Дай себе минуту на размышление и, что бы ни произошло, не бросайся сразу "в бой".
2. Сосчитай до десяти, сконцентрируй внимание на своем дыхании.
3. Попробуй улыбнуться и удержи улыбку несколько минут.
4. Если не удается справиться с раздражением, уйди и побудь наедине с собой некоторое время.

Предгорненское районное местное отделение
Общероссийского общественного благотворительного фонда
«Нет алкоголизму и наркомании»

Основные технологии разрешения конфликтов в школе

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ
(материалы для проведения тренинга)

ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

Ставрополь, 2019