Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Централизованная библиотечная система»
Центральная городская модельная библиотека
Отдел информационных технологий

ПУБЛИЧНЫЙ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Педагогические конфликты и пути их разрешения

Беседа-консультация для педагогов учреждений дополнительного образования детей

Составитель:

Лукина М.М.,
заведующая отделом информационных технологий

г. Заринск, 2013г.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Конфликтология – относительно молодая наука. В завершенном виде она появилась лишь к середине XX века. Но конфликты существовали всегда, а первые попытки их осмысления относятся к глубокой древности.

Древние философы считали, что сам по себе конфликт не плох и не хорош, он существует повсюду независимо от мнений людей о нем. Весь мир полон противоречий, с ними неизбежно связана жизнь природы и людей. Правда, сам термин «конфликт» они еще не употребляли, но уже видели, что конфликт не исчерпывает собой всей жизни, а представляет собой лишь ее часть. Высшей ценностью мыслители древности признавали не войну и борьбу, а мир и согласие.

Для начала предлагаю немного пройтись по терминологии, чтобы, как говориться, быть в теме. Итак,

Конфликт – динамически сбалансированное взаимодействие, осуществляемое двумя или более субъектами на основе несовпадения интересов, целей, методов и способов их достижения.

Другими словами – **конфликт** – это ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую или противоположную по отношению к интересам другой стороны.

Динамика конфликта изменчива и может то усиливаться, то затухать:

- **усиление конфликта** – это процесс обострения противоречия и борьба его участников;
- **затухание конфликта** – это процесс затухания борьбы и постепенная гармонизация взаимоотношений участников конфликта.

В основе любого конфликта лежит конфликтная ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, противоположные цели и средства их достижения, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п. Для различия конфликта и конфликтной ситуации психологи советуют запомнить следующую “формулу”:

Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент.

Конфликтная ситуация – это ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения личностно значимой проблемы.

Возникновению конфликтной ситуации способствует более или менее длительный период скрытой, взаимной или односторонней неудовлетворенности, зарождается во взаимоотношениях и вызревает в практической деятельности.

Чтобы конфликт начал разрастаться, конфликтная ситуация должна перерасти в инцидент, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны.

Инцидент – это повод для конфликта, конкретное обстоятельство, которое является «спусковым механизмом», порождающим развитие событий. Инцидент обычно возникает после резкого обострения противоречия и провоцирует столкновение участников конфликта.

Участники конфликта (противостоящие стороны, оппоненты) – это субъекты (отдельные личности), непосредственно вовлеченные во все фазы конфликта (конфликтную ситуацию, инцидент), непримиримо оценивающие сущность и протекание одних и тех же событий, связанных с деятельностью другой стороны.

Конфликтный человек – это человек, который чаще других создает и вовлекает других в конфликтные ситуации и конфликты.

Объект конфликта – это предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт.

По составу конфликтующих сторон конфликты делятся на:

- ***Внутриличностный конфликт*** – это внешний конфликт, перенесенный внутрь. Он характеризуется борьбой примерно равных по силе мотивов, влечений, интересов личности и возникает, когда к какому-либо человеку предъявляются со стороны другого противоречивые требования, а личные потребности человека не совпадают с этими требованиями.
- ***Межличностный конфликт,*** – при котором действующие лица стремятся реализовывать в своей деятельности взаимоисключающие цели. Это, пожалуй, самый распространенный тип конфликта. Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей с различными чертами характера, взглядами и ценностями.
- ***Конфликт между личностью и группой***, возникающий в случае расхождения позиций одного члена группы и всей группы (“моббинг”).
- ***Межгрупповой конфликт,*** возникающий между отдельными группами

Надо заметить, что межличностные и межгрупповые конфликты часто протекают как внутриличностные, однако острота переживаний при этом обычно бывает ослабленной.

По *степени нарастания* остроты противоречий и конфликтов выделяют:

- недовольство;
- разногласие;
- противодействие;
- раздор;
- вражда.

<u>Очень важно своевременно распознать начало конфликта</u>, тогда легче его удалить. Распознать его можно по сигналам. Назову эти сигналы по мере нарастания:

Дискомфорт – это интуитивное ощущение какого-то неприятного осадка, который трудно выразить словами.

Инцидент – волнение, раздражение, неприятное ощущение, вызванные какой-то конкретной ситуацией, действием, словом, интонацией, повышением голоса, мимикой и т.д.

Недоразумение **–** ложные выводы, сделанные из какой-либо ситуации, высказывания, решения, улыбки, смеха и т.п.

Напряжение **–** изменение наших чувств к оппоненту в худшую сторону, усиливающее наше беспокойство.

Кризис – это достаточно очевидный сигнал, когда конфликт уже созрел и перезрел так, что мы прерываем наши отношения, сопровождая их оскорблениями, потерей контроля над собой, своими чувствами, высказываниями, нормами поведения.

Теперь что касается конкретно педагогического конфликта.

Сам по себе ***педагогический конфликт*** – нормальное социальное явление, вполне естественное для такого динамичного социума, каким является современная школа.

Жизнь детско-взрослого сообщества школы или внешкольного учреждения обречена на противоречия, борьбу за свои интересы, столкновения, инциденты. Единственный участник всех этих событий, обремененный профессиональной позицией – педагог (учитель, воспитатель, наставник), именно поэтому ответственность за все сложности и шероховатости отношений на нем.

В тоже время, отношение педагога к конфликтам неоднозначное. С одной стороны, еще в рамках профессиональной вузовской подготовки заложена необходимость подходить к разрешению педагогических ситуаций на основе профессиональной позиции, а с другой на первом плане – реализация образовательной программы, проведение тех или иных дел, мероприятий, а тут в жизнь класса, внешкольного детского объединения врывается КОНФЛИКТ.

Педагог не всегда может отнестись к нему как к ситуации профессиональной деятельности, конфликт в силу своей эмоциональной насыщенности, сбивает педагога, заставляет зачастую реагировать не профессионально, а по житейской схеме. Поэтому, на мой взгляд, иногда весьма важно напоминание наиболее общих алгоритмов профессионального реагирования в конфликтных ситуациях.

Надо сказать, что среди многочисленных категорий педагогов – воспитателей, работающих с первичным детским коллективом, наименее изучен педагог дополнительного образования, существующий в ситуации, когда «дети голосуют за него ногами», т.е. приходят по желанию или не приходят.

В тоже время отношения педагога дополнительного образования с родителями также представляют собой сложную проблему, поскольку участие семьи в дополнительном образовании ребенка особенно важно для его гармоничного развития. В этом случае у учащихся не возникает ощущения изолированности, так как в педагогический и творческий процесс включены еще и их близкие, особенно значимые в жизни люди.

Дополнительное образование, как мы знаем, является сложной педагогической системой. Ее оптимальное функционирование зависит от множества факторов, но главным образом от педагогического мастерства учителя.

Если в общеобразовательном учреждении отношения «учитель - ученик», «учитель - класс» содержательно и структурно формируются, определяясь функциями педагогической деятельности по ***социализации личности***,

То в условиях дополнительного образования детей ситуация совсем иная, так как она направлена на процессы ***индивидуализации личности*** растущего человека. Поэтому у педагога дополнительного образования несколько иные функции и роль в образовательном процессе, соответственно иные методы совместной деятельности и общения, мотивы и стиль взаимодействия.

Мы знаем, что ***основное содержание дополнительного образования*** – деятельностное, творческое, дающее учащемуся импульс к самостоятельному поиску знаний и развитию разнообразных навыков.

Работа педагога в системе дополнительного образования предполагает ***высокий уровень его организаторских способностей***. Это связано с тем, что занятия часто происходят в разновозрастных группах. Если вокруг педагога образуется общность людей, увлеченных одним творческим процессом, можно констатировать, что в данном случае осуществляется педагогически организованный процесс воспитания, в котором эффективно задействован коррекционно-развивающий пласт, осуществляется взаимообмен духовной информацией, развиваются умения подростков работать в группе и создавать законченный творческий продукт силами коллектива.

Сегодня необходимо учитывать и тот момент, что современные учащиеся в большинстве своем не отличаются отменным здоровьем. Значит, ***дополнительное учебное время*** будет для них серьезной нагрузкой, которая может отрицательно повлиять на их самочувствие. Данный факт затрудняет процесс создания воспитательной среды, а эффективность разрабатываемых педагогом методик и технологий сводится зачастую к минимизации утомляемости учащегося.

Существуют и дополнительные проблемы, так называемые **факторы риска**, которые также препятствуют созданию необходимых условий для оптимального развития творческого потенциала детей. Педагоги и психологи учреждений дополнительного образования детей г. Оренбурга совместными усилиями составили классификатор основных проблем, который дает систематизированное представление о таких факторах риска. Они следующие:

Факторы риска, связанные с личностью и профессиональной деятельностью педагогов:

- чрезмерная конкурентность деловых и личных взаимоотношений с коллегами;
- наличие выраженных межличностных антипатий;
- неумение подчиняться другим или, наоборот, быть организатором;
- взаимодействие с родителями;
- взаимоотношения с администрацией;
- эмоциональная нестабильность;
- завышенная самооценка;
- самочувствие как симптом профессионального выгорания.

Факторы риска или проблемы, связанные с личностью родителей:

- неадекватная оценка способностей или возможностей детей;
- завышенный уровень притязаний относительно возможных достижений ребенка;
- родительско-детские отношения;
- соперничество детей в семье.

Проблемы, относящиеся к имеющемуся индивидуальному опыту, особенностям поведения и личности детей:

- поведенческие аномалии (конфликтность, враждебность, агрессивность);
- чрезмерная замкнутость, закомплексованность;
- гиперактивность, расторможенность;
- дезадаптивность;
- беспомощность;
- фобии, посттравматические расстройства;
- неадекватная самооценка;

- соперничество в отношениях между детьми;
- психологические зависимости (компьютерная, алкогольная, наркотическая).

Все эти проблемы могут привести к зарождению конфликтной ситуации. А при малейшем толчке и к конфликту как таковому.

Конфликты в педагогическом процессе неизбежны. Профессия педагога признана в числе самых тяжелых. По психофизиологической напряженности она стоит на уровне летчиков-испытателей и альпинистов. Поэтому одной из острейших проблем в педагогике является вопрос конструктивного разрешения конфликтов.

Итак, все педагогические конфликты могут быть разнесены по трем большим группам.

В первую входят мотивационные конфликты, возникающие между учителями и учащимися по причине слабой учебной мотивации последних, или, проще говоря, из-за того, что школьники либо не хотят учиться, либо учатся без интереса, по принуждению. Подобные конфликты разрастаются и в конечном итоге между учителями и учащимися возникают взаимная неприязнь, противостояние, даже борьба.

Вторую группу образуют конфликты, связанные с недостатками в организации учебного процесса.

Третью группу педагогических конфликтов составляют конфликты взаимодействий: учащихся между собой, учителей и школьников, учителей друг с другом, учителей и администрации школы. Данные конфликты происходят по причинам не объективного характера, а личностных особенностей конфликтующих, их целевых и ценностных ориентаций.

Конфликт «ученик – ученик»

Так, например, большая часть конфликтов среди учеников возникает из-за претензий на лидерство в микрогруппах. Межличностные конфликты могут возникать между устоявшимся лидером и набирающим авторитет лидера членом микрогруппы. Конфликтные ситуации могут возникать и при взаимодействии лидеров микрогрупп, каждый из которых может претендовать на признание его авторитета всем классом. Лидеры могут втягивать в конфликты своих сторонников, расширяя масштабы межличностного конфликта. Конфликтные ситуации между учениками устраняются руководителем класса, который должен найти каждому лидеру свою специфическую сферу лидирования, иногда вместе с родителями.

Случайные межличностные конфликты встречаются между девочками и мальчиками из-за демонстрации личного превосходства, цинизма, отсутствия сочувствия к другим, а так же между отдельными учениками младших классов.

Конфликт «ученик – учитель»

Межличностные конфликты между учениками и учителями возникают в основном в старших классах.

В младших классах учитель для ученика чаще всего такой же непререкаемый авторитет, как и родители, поэтому межличностных конфликтов не возникает или возникают редко.

В подростковом возрасте происходит изменение личности, отстаивается позиция «Я – взрослый», которая способствует созданию конфликтных ситуаций с преподавателем.

В старших классах школьники стремятся к автономии, открыто отстаивают право быть самим собой, самостоятельно решают вопросы, касающиеся лично его, имеют собственные привязанности, а так же собственные взгляды на происходящих вокруг него.

В этом возрасте реакция на нетактичные замечания становится гораздо острее и может приводить к конфликтам в любой форме. Конфликты между учителем и учениками могут возникать, например, из-за несправедливых оценок. В таких случаях в конфликт может втянуться весь класс, выступая на стороне ученика.

Некоторые учителя придерживаются двух противоположных стратегий в оценке знаний учеников. Одна выражается в заниженных требованиях для установления благоприятных отношений с учениками, другая – в завышенных требованиях с целью подготовки учеников для дальнейшего обучения. Обе стратегии потенциально конфликтны. Завышенные оценки отучают хороших учеников от активной учебы, заниженные оценки воспринимаются как произвол учителя. Поэтому здесь необходима справедливая оценка знаний учеников.

Конфликт «педагог – педагог»

Конфликтные ситуации в среде педагогов возникают не только из-за своеобразия темперамента и характера, но и в случаях невысокого развития личности. Выделяют несколько вариантов поведения в среде преподавателей:

1. соперничество учителя, только достигающего высокого уровня профессиональной деятельности, с ранее признанными авторитетами. Он может распространять негативную информацию о признанных авторитетах, которые давно и успешно работают с учениками. Начинается нездоровое соперничество, чреватое межличностными конфликтами;

2. поведение, подчеркивающее степень превосходства опытных преподавателей над молодыми, когда они позволяют себе снисходительно поучать их, выражать недовольство их методами, навязывать в виде образца свою методику;

3. создание некоторыми преподавателями благоприятного впечатления о себе не продуктивной деятельностью, а имитацией ее участием в различных общественных мероприятиях, саморекламой и т.п.

Многоплановость учебно-воспитательного процесса обуславливает разнообразие возможных межличностных конфликтов и конкретных форм их протекания. Трудность в том, что ситуации, приводящие к столкновениям, часто по-своему уникальны, неповторимы, и поэтому отсутствуют универсальные способы их разрешения.

Тем не менее, в практике педагогов и психологов есть методы и приемы, являющиеся универсальными, т.е. подходящими для разрешения многих видов конфликтов.

1. **Постарайтесь называть ученика по имени** даже тогда, когда вы сердиты на него. Это придаст обращению к нему ласково-требовательный характер, объединит с учеником. Следует учитывать, что именно подростки не так уж часто слышат свое имя.

В школе к ним чаще всего обращаются по фамилии: “Ну, Козлов, опять ты безобразничаешь!”, “Сегодня отвечать пойдет Крылова!”.

Сверстники в этом возрасте предпочитают называть друг друга кличками, полуименами.

А родители часто обращаются к подросткам и в такой форме: “Послушай, а уроки ты сделал?”, Как тебе не стыдно, вечно напоминать приходится о твоих обязанностях!” и т.п.

А ведь многие считают свое имя лучшим словом в своем лексическом запасе, и, услышав его, ученик “автоматически” настраивается на доверительное общение с человеком.

2. **Невербальные средства общения и умение слушать**. В общении учителя с учениками большое значение имеет не только содержание речи, но и мимика, тон, интонации речи, и если, как утверждают специалисты, интонация при общении взрослых может нести до 40 % информации, то при общении с ребенком воздействие интонации увеличивается. Ребенок удивительно точно узнает по интонации отношение к нему взрослых, он обладает “эмоциональным слухом”, расшифровывает не только содержание, смысл сказанных слов, но и отношение к нему взрослых.

При восприятии слов он сначала реагирует на интонацию ответным действием и лишь потом усваивает смысл сказанного. В интонации проявляются те переживания, которые сопровождают речь взрослых, обращенную к ребенку, и он реагирует на них. Крик и монотонная речь учителя лишаются воздействующей силы потому, что сенсорные входы ученика либо забиты (криком), либо он вообще не улавливает эмоционального сопровождения, и это порождает безразличие, как бы четко и правильно ни произносились слова и фразы. Такая речь не вызывает переживаний у ученика, и учитель теряет действительно надежный “мост” к сознанию ученика через его переживания.

3. **Учителю также надо уметь слушать ученика и услышать его.** Результативность речи учителя во многом зависит от его умения слушать, “настроиться на волну” ученика. Это не так легко сделать по ряду причин:

Во-первых, трудно ждать от ученика плавной и связной речи, в силу чего взрослые часто прерывают его, чем еще больше затрудняют высказывание (“Ладно, все понятно, иди!”), хотя он так и не сказал главного для него.

Во-вторых, учителям часто некогда выслушать ученика, когда у него есть потребность поговорить, а когда учителю надо что-то узнать, ученик уже потерял интерес к разговору, да и, кроме того, ему неинтересно говорить с тем, кто его не слышит.

4. **Не упрекайте ребенка его близкими!** Никогда не следует упрекать ученика, особенно подростка, за неблагополучие в семье, за поведение родителей, братьев, сестер — этого ученики не прощают учителям! Учитель делает грубейшую ошибку, теряя в глазах ученика статус и учителя, и взрослого.

Но, к сожалению, случаи нарушения этого правила не единичны. Порой как-то особенно зло учителя говорят об этом! Это недопустимо в той же степени, в какой учителю недопустимо нецензурно выражаться. Каждый имеет святое чувство к родителям, какие бы они ни были.

5. Важным средством предупреждения и успешного разрешения конфликтов может быть прием **“возврат эмоций”.**

Учитель вместе с учениками “проживает” каждый возрастной период становления их личности, сопереживает по поводу их неудач, радуется успехам, огорчается за срывы в поведении и работе, великодушно прощает — все это не снижает авторитет учителя в глазах учеников, а эмоционально сближает их позиции, порождает сопереживание и взаимопонимание, помогает избавиться от стереотипов в отношениях с учениками. Без этого немыслимо педагогическое сотрудничество, когда учитель может увидеть хорошее в “отпетом” ученике, выразить надежду на его исправление.

Ученики ценят хорошие отношения с теми учителями, которые могут разделить их радости. При таких отношениях бывают и конфликты, но разрешать их значительно проще, отношения не доходят до конфронтации. В педагогических конфликтах не бывает до конца “правых” и

“виновных”, победителей и побежденных — в каждой педагогической неудаче, трудной судьбе ученика есть и вина несостоявшегося учителя.

6. При разрешении конфликтов учителя считают **наказание** одним из основных средств воздействия. Они полагают, что этим будет достигнуто неповторение поступка, что это устрашит ученика. Однако вспомним из отечественной истории о том, что можно построить на страхе.

Весь вопрос в том, какой след переживаний остается в душе ребенка после его наказания: раскаяние, вина, стыд, или злоба, страх, обида, агрессия?

А. С. Макаренко писал: “Как бы ни строго был наказан воспитанник, наложенное наказание должно всегда разрешать конфликт до конца, без всяких остатков. Уже через час после наложения взыскания нужно быть с воспитанником в нормальных отношениях”.

7. Для разрешения конфликта, когда отношения между учителем и учеником принимают характер противостояния, **иногда приглашают “третьего”,** который позволяет участникам конфликта, несмотря на взаимные уступки, "сохранить лицо". Существует зависимость между уступками, делаемыми человеком другим людям, и его представлением о себе как о "сильной личности".

Эффект такой зависимости удается нейтрализовать, если в процесс разрешения конфликта включается посредник. В этом случае возникает любопытная в психологическом отношении ситуация: при необходимости уступок стороны идут на них, адресуясь не друг к другу, а к третьей стороне. Именно ей как бы делается "одолжение" в ответ на соответствующую просьбу об уступке (обычно в форме совета, рекомендации), но отнюдь не противной стороне.

Поэтому при выборе “третьего” следует учесть, что он должен иметь возможность включиться в разрешение ситуации не по служебной обязанности. Он должен иметь и искреннее желание помочь участникам конфликта, и глубоко понять причины конфликта.

Таким “третьим” могут быть и родители, и кто-то из учителей или сверстников. Это может быть и директор школы или кто-то из администрации. Главное, чтобы “третий” был значимым для конфликтующего ученика человеком.

8. **Остановите монолог, организуйте диалог.** Многие конфликты между учителями и учащимися начинаются из-за отсутствия у последних условий для участия в равноправном диалоге. Энергия и активность подростков, которая могла быть задействована во взаимодействиях с учителем, становится невостребованной и в какие-то моменты прорывается наружу.

“Вулкан” бушующих чувств, мыслей и эмоций неожиданно начинает действовать: ученик вступает в пререкания на уроке, показывает упрямство, непослушание. Он хочет быть субъектом общения, но поскольку условий для этого не создано, он сам, как умеет, захватывает “коммуникативное пространство”: грубит, отказывается подчиниться, нарушает дисциплину.

Как организовать культурный диалог? Чтобы между вами и учащимися возникло диалоговое взаимодействие, психологи рекомендуют выполнять следующие условия:

1. Если вы задаете вопрос, то подождите, когда собеседник ответит на него.

2. Если вы высказываете свою точку зрения, то поощряйте ученика в том, чтобы он высказал свое отношение к ней.

3. Если вы не согласны, формулируйте аргументы и поощряйте поиск таковых самими учениками.

4. Делайте паузы во время беседы. Не разрешайте себе захватывать все “коммуникативное пространство”.

5. Чаще смотрите в лицо школьнику, своему собеседнику.

6. Чаще повторяйте фразы: “Как ты сам думаешь?”, “Мне интересно твое мнение”, “Почему ты молчишь?”, “Ты не согласен со мной? Почему?”, “Докажи, что я не прав!”

И еще: психологи рекомендуют: ***Заведите правило регулярно разговаривать с трудным подростком***. Ваша беседа может длиться 40-50 минут. Предметом разговора выбирайте темы, интересные для подростка: его переживания, чувства, характер, привычки, желания, потребности. Говорите спокойно, мягко, ровным, умиротворяющим голосом. Не читайте морали, не “учите жизни”, общайтесь на равных. Звук вашего голоса, ваше доброжелательное и открытое лицо выступят эффективными психотерапевтическими средствами. Уже через месяц-полтора вы сможете заметить положительные изменения в поведении подростка: он станет спокойнее, сдержаннее, уравновешеннее. И, как следствие этого, все реже будет нарушать дисциплину, начнет лучше учиться.

В заключение хочу порекомендовать **несколько упражнений** от директора средней школы № 3 г. Краснотурьинска Свердловской обл Мустафаевой С., которые смогут помочь вам успешнее справиться с конфликтными ситуациями.

Мария Ивановна. Представьте себе ситуацию неприятного разговора, например, с заведующей отделом культуры (условно назовем ее Марией Ивановной). Последняя в разговоре с вами позволила себе довольно неучтивый тон и несправедливые замечания. Закончился рабочий день, и по дороге домой вы еще раз вспоминаете неприятную беседу, и вас захлестывает чувство обиды. Это вредно для вашей психики: на фоне психологической усталости после рабочего дня развивается психическое напряжение. Вы пытаетесь забыть обидчицу, но вам это не удается.

Попробуйте пойти от противного. Вместо того, чтобы насильственным образом вычеркивать Марию Ивановну из своей памяти, попытайтесь, наоборот, максимально приблизить ее. Попробуйте по дороге домой сыграть роль Марии Ивановны. Подражайте ее походке, манере себя вести, проиграйте ее размышления, ее семейную ситуацию, наконец, ее отношение к разговору с вами. Через несколько минут такой игры вы сможете почувствовать облегчение внутреннего напряжения и изменить свое отношение к конфликту, к Марии Ивановне, увидите в ней кое-что и позитивное, что не замечали раньше. По сути дела, вы включитесь в ситуацию Марии Ивановны и сможете ее понять.

Последствия такой игры обнаружат себя тогда, когда встретитесь в другой раз. Мария Ивановна с удивлением почувствует, что вы не несете в себе внутреннего негативного состояния, вы доброжелательны и спокойны, и сама, в свою очередь, станет стремиться к улаживанию конфликта.

Поставь себя на место другого. Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе. А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на месте коллеги. Внутренне, про себя спросите у него: какое впечатление он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог сказать о вас. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у партнера приятные воспоминания о себе.

Что изменилось? Вы поняли, что, прежде всего, изменилась ваша внутренняя позиция? Если раньше, осознанно или неосознанно, вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как говорите с учениками на уроке, то сейчас подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Пресс. Это игровое упражнение выполняется индивидуально и способствует нейтрализации и подавлению отрицательных эмоций гнева, раздражения, повышенной тревожности, агрессии. Данное упражнение рекомендуется практиковать перед работой в “трудном” классе, разговором с “трудными” учащимися и их родителями, перед любой психологически напряженной ситуацией, требующей внутреннего самообладания и уверенности в себе.

К выполнению упражнения необходимо прибегать в начале возникновения эмоционального состояния, мешающего успешной работе, поскольку психотерапевтический результат достигается только в том случае, если вы сумеете вовремя заметить в себе самом нарастание психической напряженности.

Суть упражнения состоит в следующем. Представьте внутри себя, на уровне груди мощный пресс, который двигается сверху вниз, подавляя возникающую отрицательную эмоцию и внутреннее напряжение, связанное с нею. При выполнении упражнения важно добиться отчетливого ощущения физической тяжести внутреннего пресса, подавляющего и как бы выталкивающего вниз нежелательную отрицательную эмоцию и энергию, которую она с собой несет.

Голова. В течение рабочего дня учитель вынужден непрерывно воздействовать на учащихся: в чем-то их сдерживать, подавлять их волю и активность, оценивать, контролировать. Такое интенсивное управление учебной ситуацией вызывает у него “стресс руководства” и, как следствие этого, перенапряжение, различные физические недомогания. Одной из наиболее частых жалоб учителей является жалоба на головные боли, тяжесть в затылке.

Это упражнение помогает снять неприятные соматические ощущения. Станьте прямо, свободно расправив плечи и откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать, в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте себе, что на вас надет громоздкий головной убор, который давит голову в том месте, в котором вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор рукой и выразительно, эмоционально бросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы, а затем сбросьте руки вниз, как бы избавляясь от боли.

Настроение. Несколько минут назад у вас закончился неприятный разговор с матерью ученика, постоянно нарушающего дисциплину в классе, прогуливающего уроки, нагрубившего вам. В беседе с ней вы говорили о воспитании сына в семье, о необходимости регулярного контроля за выполнением домашних заданий. Неожиданно для вас родительница показала полное неприятие ваших педагогических рекомендаций, аргументируя это нехваткой времени, занятостью на работе, а еще тем, что “воспитывать должны в школе”. В ответ на это вы не смогли сдержаться.

Как снять неприятный осадок после такого разговора? Возьмите цветные карандаши или мелки и чистый лист бумаги. Расслабленно, левой рукой нарисуйте абстрактный сюжет - линии, цветовые пятна, фигуры. Важно при этом полностью погрузиться в свои переживания, выбрать цвет и провести линии так, как вам больше хочется, в полном соответствии с вашим настроением. Попробуйте представить, что вы переносите на бумагу ваше грустное настроение, как бы материализуете его. А затем переверните бумагу и на другой стороне напишите пять-семь слов, отражающих ваше настроение. Долго не думайте, необходимо, чтобы слова возникали без специального контроля с вашей стороны.

После этого еще раз посмотрите на свой рисунок, как бы заново проживая свое состояние, перечитайте слова и с удовольствием, эмоционально разорвите листок, выбросите в урну. А теперь идите на урок. Вы хорошо отдохнули!

Пословицы. Это упражнение хорошо снимает внутреннюю депрессию и плохое настроение, помогает решению сложной проблемы, связанной с вашей профессией, семейной жизнью, взаимоотношениями с друзьями.

Возьмите любую из книг: “Русские пословицы”, “Мысли великих людей” или “Афоризмы”. Полистайте, читайте пословицы или афоризмы в течение 20-30 минут, пока не почувствуете внутреннего облегчения. Возможно, кроме психической релаксации, та или иная пословица натолкнет вас на правильное решение. Возможно также, вас успокоит тот факт, что не только у вас возникла проблема, над способами ее решения размышляли многие люди, в том числе и исторические личности.

Самое главное, что нужно понять и принять при любой конфликтной ситуации, что проблему, из-за которой возник конфликт, лучше решать сообща, объединив усилия.

Этому способствует, во-первых, критический анализ собственной позиции и действий. Выявление и признание собственных ошибок снижает негативное восприятие участника.

Во-вторых, необходимо постараться понять интересы другого. Понять - не значит принять или оправдать. Однако это расширит представление об оппоненте, сделает его более объективным.

В-третьих, целесообразно выделить конструктивное начало в поведении или даже в намерениях вашего оппонента. Не бывает абсолютно плохих или абсолютно хороших людей или социальных групп. В каждом есть что-то положительное, на него и необходимо опереться при разрешении конфликта.