

**Причины плохого поведения  
обучающихся.**

**Рекомендации педагогам  
для выхода из конфликтных  
ситуаций**

Актуальность данной работы связана с тем, что каждому человеку, особенно работающему в сфере образования, нужно иметь представление о конфликтах, о правилах поведения в конфликтных ситуациях и способах достойного выхода из них.

При ежедневном взаимодействии без конфликтных ситуаций обойтись вряд ли возможно. Но если правильно разрешить напряженный момент, легко добиться хороших конструктивных результатов, сблизить людей, помочь им понять друг друга, прийти к прогрессу в воспитательных аспектах и получить высокие результаты, при использовании основных методов образования.



**Конфликт** (от лат. *conflictus* — столкновение) определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами. В случае межличностного конфликта под сторонами понимаются лица или группы, а в случае внутриличностного — установки, ценности, идеи одного субъекта.

## Виды конфликтов

**Конфликты деятельности,** возникающие по поводу успеваемости учащихся, выполнения ими учебных и внеучебных заданий;

**Конфликты поведения (поступков),** возникающие в связи с нарушением учащимися правил поведения в учебном заведении, чаще всего на занятиях, и за пределами учебного учреждения;

**Конфликты отношений,** возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и педагогов, в рамках их общения в процессе совместной педагогической деятельности.







**Конфликты поступков** в основном связаны с особенностями поведения отдельных учащихся как в учебных, так и во внеучебных ситуациях. Педагогическая ситуация может привести к конфликту в том случае, если педагог ошибся при анализе поступка учащегося, не выяснил мотивы, сделал необоснованный вывод. Один и тот же поступок может вызываться разными мотивами. Педагог часто корректирует поведение учащихся, оценивая их поступки при недостаточной информации об их подлинных причинах. Иногда он лишь догадывается о мотивах поступков, плохо знает отношения между своими воспитанниками, поэтому вполне возможны ошибки при оценке их поведения. Это вызывает вполне оправданное несогласие учащихся.

**Конфликты отношений** часто возникают в результате неумелого разрешения педагогом проблемных ситуаций и имеют, как правило, длительный характер. Эти конфликты приобретают личностный смысл, порождают длительную неприязнь учащегося к педагогу, надолго нарушают их взаимодействие.



# Особенности педагогических конфликтов с учениками

1. **Ответственность педагога за педагогически правильное разрешение проблемных ситуаций**, так как любое учебное заведение - это прежде всего доступная возрасту учащихся модель общества, где они усваивают нормы отношений между людьми;
2. **Участники конфликта имеют разный социальный статус** (педагог-учащийся), чем и определяется их поведение в конфликте;
3. **Разница в жизненном опыте участников** порождает разную степень ответственности за ошибки при разрешении конфликтов; различное понимание событий и их причин (конфликт “глазами педагога” и “глазами учащегося” видится по-разному), поэтому педагогу не всегда легко понять глубину переживаний учащегося, а учащемуся — справиться со своими отрицательными эмоциями и подчинить их разуму;
4. **Присутствие других учащихся в ситуации столкновения педагога и отдельного учащегося** делает их не просто свидетелями, а участниками конфликта, а конфликт приобретает воспитательный смысл и для них. Об этом всегда приходится помнить педагогу;
5. **Профессиональная позиция педагога** в конфликте с учащимся обязывает его взять на себя **инициативу в его разрешении** и на первое место суметь поставить интересы учащегося как формирующейся и зависящей от него личности;
6. **Всякая ошибка педагога при разрешении конфликта порождает новые**, в которые включаются другие учащиеся;

**ВАЖНО ПОМНИТЬ!** Конфликт в педагогической деятельности легче предупредить, чем разрешить.



Нередко причинами конфликтных ситуаций является и **особенности личности педагога**, а также **в уровне профессионально-педагогической компетентности**, касающейся психологической подготовки педагога:





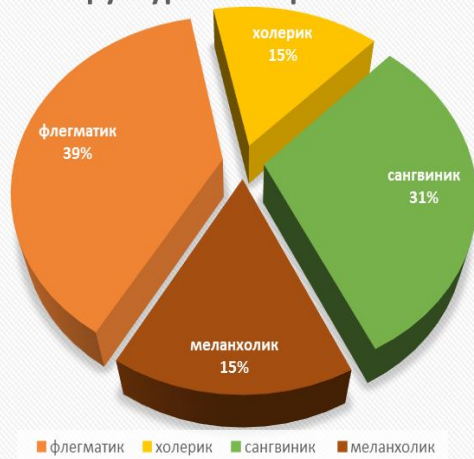
## Основные **рекомендации** педагогам по управлению конфликтами с учащимися:

- контролируя свои эмоции, быть объективным, дать возможность учащимся обосновать свои претензии, **“выпустить пар”**;
- не приписывать учащемуся свое понимание его позиции, перейти на **“я - высказывания** (не “ты меня обманываешь” , а “я чувствую себя обманутым”);
- **не оскорблять учащегося** (есть слова, которые, прозвучав из уст педагога, наносят такой ущерб отношениям с учащимися, что все последующие “компенсирующие” действия не могут их исправить);
- стараться **не удалять учащихся** из учебного помещения за какие-либо проступки;
- по возможности **не обращаться к административным** мерам разрешения конфликтных ситуаций и не привлекать в качестве своих помощников представителей административных структур;
- **не отвечать на агрессию агрессией** (это принизит достоинство педагога в первую очередь), не затрагивать личности воспитанника, если дело касается только его конкретного действия или поступка. Давать не абстрактную, а конкретную оценку только его определенным действиям;
- дать себе и учащемуся **право на ошибку**, не забывая о том, что “не ошибается только тот, кто ничего не делает”;
- независимо от результатов разрешения противоречия постараться **не разрушить отношения с учащимся**;
- **не бояться конфликтов**, брать на себя инициативу их конструктивного разрешения. “Опереться можно только на того, кто сопротивляется” Стендаль.

Сами конфликты в педагогическом процессе можно разделить на три вида:

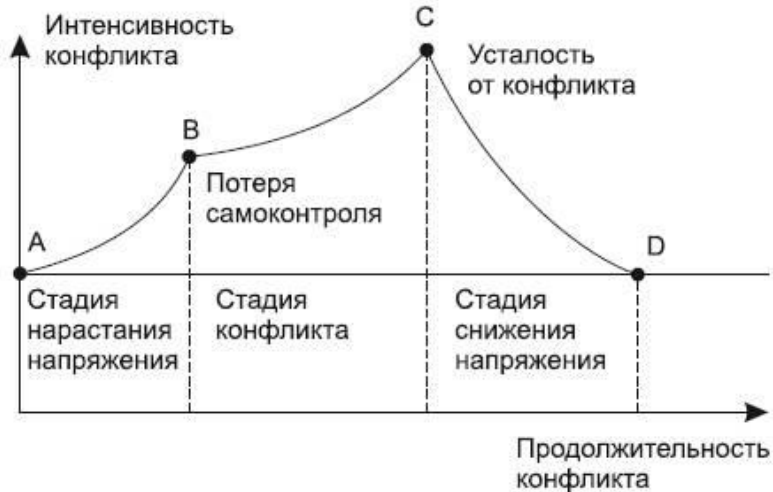
- Первый - **конфликты, возникающие из-за недостатка ресурсов** (чего-то не хватает на всех: учебных пособий, внимания педагога, дружбы сверстников). Такие ситуации уладить легче всего.
- Второй - **конфликты, связанные с желаниями, стремлениями, потребностями** (включая стремление к власти, дружбе, самоутверждению, достижению), которые приходят в противоречие с желаниями других людей. С этими конфликтами справиться труднее, так как причины их скрыты.
- Третий - **конфликты между личностными ценностями**. Это самый трудный случай. Когда ставятся под сомнение наши ценности, мы ощущаем это как угрозу смыслу своей жизни и становимся совершенно нетерпимыми (необязательно считать, что речь при этом идет о религиозных или политических взглядах).

## Структура темперамента



При возникновении конфликта особое внимание следует обратить на обстоятельства, его усиливающие. Среди таковых можно выделить:

- если в поведении участников преобладают отрицательные эмоции (гнев, фрустрация и др.);
- если усилится ощущение угрозы;
- если в конфликт окажутся втянутыми другие люди;
- если учащиеся до конфликта не были дружны;
- если учащиеся не владеют навыками общения и решения конфликтов.



## Стратегия поведение при назревании (уже сформированной) конфликтной ситуации:

1. Привлечение внимания как цель «плохого» поведения

2. Разрешающее поведение.

3. Делайте неожиданности

4. Отвлеките воспитанника.

5. Обращайте внимание воспитанников на примеры хорошего поведения.

6. Пересаживайте воспитанников.





**Методы обучения - это способы совместной деятельности педагога и учащихся, направленных на достижение ими образовательных целей .**

**А.В. Хуторской**

### **Классификация методов обучения**

При целостном подходе необходимо выделить 3 большие группы методов обучения:

**1. Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности**

**2. Методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности**

**3. Методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности**

**Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности.**

- . Словесные методы, наглядные и практические методы (аспект передачи и восприятия учебной информации);
- . Индуктивные и дедуктивные методы (логический аспект);
- . Репродуктивные и проблемно поисковые методы (аспект мышления);
- . Методы самостоятельной работы и работы под руководством преподавателя (аспект управления учением).

**Методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности**, исходя из наличия двух больших групп мотивов, можно подразделить на методы стимулирования и мотивации интереса к учению и методы стимулирования и мотивации долга и ответственности в учении:

- . **Методы стимулирования и мотивации интереса к учению;**
- . **Методы стимулирования и мотивации долга и ответственности в учении**

**Методы контроля и самоконтроля** в процессе обучения можно подразделить на составляющие их подгруппы, исходя из основных источников, получения обратной связи во время учебного процесса - устных, письменных, лабораторно-практических:

- . **Методы устного контроля и самоконтроля;**
- . **Методы письменного контроля и самоконтроля;**
- . **Методы лабораторно- практического контроля и самоконтроля.**

