Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя

общеобразовательная школа №5 имени Николая Степановича Иванова ст.Веселой

муниципального образования Павловский район

**Краевой конкурс методических разработок «Социальный педагог в образовательном учреждении 2020»**

**Номинация№1 «Социально-педагогическая поддержка обучающихся в процессе социализации»**

**Родительское собрание**

**«Учимся разрешать конфликты»**

2019-2020 учебный год

Автор

Черноокая Людмила Валерьевна,

социальный педагог МКОУ СОШ №5

имени Н.С.Иванова ст. Веселой

Ст. Весёлая 2020

**Пояснительная записка**

Название родительского собрания **- «Понимание – начало согласия»**

Участники родительского собрания**- родители 6-9 классов.**

Автор родительского собрания **– Черноокая Людмила Валерьевна, социальный педагог МКОУ СОШ №5 имени Н.С. Иванова ст. Веселой**

Дата проведения **- 19 декабря 2019 года**

Переломные моменты в жизни подрастающего поколения (в том числе кризис подросткового возраста и переход в стадию юношества) часто сопровождаются конфликтами и конфликтными ситуациями, что не всегда зависит от высокого уровня конфликтогенности ребенка. От конфликта нельзя отмахнуться, его можно только разрешить. Однако, это трудно. Нужно думать, объективно оценивать свои и чужие поступки, искать первопричину... Людям как это сделать, если страсти кипят и переполняют негативные эмоции? Вопрос разрешения конфликтов очень **актуален,** так как практически все родители встречаются с данным явлением в период взросления своих детей. Поэтому

***Цель нашей встречи:*** предоставление возможности родителям получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

***Задачи:***

1. Обучить методам нахождения решения в конфликтных ситуациях.

2. Ознакомить со способами решения конфликтных ситуаций.

3. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

4. Выдать родителям памятки для обучения разрешения конфликтных ситуаций.

Деятельность в рамках родительского собрания –

1. Определение понятий: спор, конфликт, конфликтная ситуация, инцидент.
2. Оценка собственного поведение в конфликтной ситуации с помощью теста «Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации».
3. Знакомство 5 основными стилями разрешения конфликтов
4. Знакомство с тремя основными способами снятия агрессивности.
5. Тест «Уровень конфликтности личности» ребенка.
6. Знакомство со способами и правилами разрешения конфликта.
7. Правила поведения для конфликтных людей.

Ожидаемые результаты: Родители узнают о видах, причинах конфликтов, узнают свои особенности личности с точки зрения конфликтогенности. Родители получают рекомендации по разрешению конфликтов. Родители повторно получают информацию о наличии и работе школьной службы медиации.

Как итоговые результаты предполагается снижение уровня конфликтности в школе, что способствует гармоничной социализации обучающихся. Педагогическая поддержка реализуется через просвещение родителей и понимание необходимости научить детей конструктивно решать конфликты.

**ХОД СОБРАНИЯ**

Здравствуйте, уважаемые родители! Все вы знаете, что общение сопровождает нас повсюду и всегда, и невозможно представить, как может человек обойтись без этого уникального дара. Необходимо заметить, только то, что общение не всегда бывает приятным: конфликты, ссоры – нередко портят нам настроение, а проблема возникновения их - неумение и незнание правил эффективного общения.

Перед вами следующие понятия: спор, конфликт, конфликтная ситуация, инцидент.

**СПОР** - Словесное состязание, обсуждение чего-либо между двумя или несколькими лицами, при котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, свою правоту.

**КОНФЛИКТ** - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом мнений, связанных с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями.

**КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ** - противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу.

**ИНЦИДЕНТ** - случай, происшествие (обычно неприятное), недоразумение, столкновение.

- В чем сходство и различие понятий СПОР и КОНФЛИКТ?

- Что такое КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ?

- Приходилось ли вам попадать в конфликтную ситуацию?

- С какими людьми вы чаще всего конфликтуете? Почему?

- Что чаще всего для вас является причиной конфликта?

- Можно ли разрешить конфликт, не ущемляя права и чувство достоинства всех людей, задействованных в конфликте?

- Были ли вы свидетелями такого успешного разрешения конфликта?

Причиной конфликта могут стать только те события (действия, решения, обстоятельства), которые затрагивают интересы членов коллектива (группы) или конкретной личности. Таким образом, 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 выгодные, т.е. если пострадают, будут прямо или косвенно ущемлены их интересы.

Еще одна важная причина конфликтов – различия в психологических особенностях (темперамент, характер, потребности, мотивы и т.п.).

Причин конфликта может быть много и они разнообразны. Человек не может удержаться или уклониться от конфликта, если затрагиваются его личностные качества, интересы, в том числе и денежные, и все что связано с деятельностью человека. Причинами также являются различия в целях и различия во взглядах и представлениях. Но существуют стили разрешения этих конфликтных ситуаций и чтобы избежать конфликта, необходимо научиться конфликтом управлять.

Предлагаю оценить свое поведение в конфликтной ситуации с помощью теста **«Оценка собственного поведения в конфликтной ситуации».**

Постарайтесь искренне ответить на вопрос: «Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации или споре?». Если вам свойственно то или иное поведение, поставьте соответствующее количество баллов после каждого номера ответа, характеризующего определенный стиль поведения.

Если подобным образом вы ведете себя

ЧАСТО - поставьте 3 балла;

ОТ СЛУЧАЯ К СЛУЧАЮ - 2 балла;

РЕДКО - 1 балл.

ВОПРОС: «Как вы обычно ведете себя в споре или конфликтной ситуации?»

ОТВЕТЫ:

1. Угрожаю или дерусь.

2. Стараюсь принять точку зрения противника, считаюсь с ней как со своей.

3. Ищу компромиссы.

4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.

5. Избегаю противника.

6. Желаю во что бы то ни стало добиться своих целей.

7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет.

8. Иду на компромисс.

9. Сдаюсь.

10. Меняю тему...

11. Настойчиво повторяю одну мысль, пока не добьюсь своего.

12. Пытаюсь найти исток конфликта, понять, с чего все началось.

13. Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.

14. Предлагаю мир.

15. Пытаюсь обратить все в шутку.

**Обработка результатов теста:** Подсчитайте количество баллов под номерами 1, 6, 11 - это тип поведения «А». Когда мы подсчитаем баллы по всем показателям, вы узнаете характеристику разных типов поведения в конфликтной ситуации и определите свой стиль.

Тип «А» - сумма баллов под номерами 1, 6,11.

Тип «Б» - сумма баллов под номерами 2, 7,12.

Тип «В» - сумма баллов под номерами 3, 8,13.

Тип «Г» - сумма баллов под номерами 4,9,14.

Тип «Д» - сумма баллов под номерами 5,10, 15.

Если вы набрали больше всего баллов под буквами: «А» - это «жесткий тип решения конфликтов и споров». Вы до последнего стоите на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало, вы стремитесь выиграть. Это тип человека, который всегда прав. «Б» - это «демократичный» стиль. Вы придерживаетесь мнения, что всегда можно договориться. Во время спора вы пытаетесь предложить альтернативу, ищите решения, которые удовлетворили бы обе стороны. «В» - «компромиссный» стиль. С самого начала вы согласны на компромисс. «Г» - «мягкий» стиль. Своего противника вы «уничтожаете» добротой. С готовностью вы встаете на точку зрения противника, отказываясь от своей. «Д» - «уходящий» стиль. Ваше кредо - «вовремя уйти». Вы стараетесь не обострять ситуацию, не доводить конфликт до открытого столкновения.

Сейчас, когда вы знаете ваши результаты, я предлагаю познакомиться с **5 основными стилями** разрешения конфликтов, или стратегий поведения в конфликтной ситуации.

1. **Уклонение (как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей).** Человек, придерживающийся этой стратегии, стремится уйти от конфликта. 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.
2. **Сглаживание (принесение в жертву собственных интересов ради другого).** Этот стиль основывается на тезисе: «Давайте жить дружно». «Сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, конфронтации, призывая к солидарности. Отрицательные эмоции не проявляются, но они накапливаются. Рано или поздно оставленная без внимания проблема, накопившиеся эмоции приведут к взрыву, последствия которого окажутся дисфункциональными.
3. **Принуждение (стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому).** Данный стиль связан с агрессивным поведением, для влияния на других людей здесь используется власть, основанная на принуждении, и традиционная власть.
4. **Компромисс (соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие).** Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Способность к компромиссу в управленческих ситуациях высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет быстро разрушить конфликт. Но через некоторое время могут проявиться и дисфункциональные последствия компромиссного решения, например, неудовлетворенность «половинчатыми» решениями. Кроме того, конфликт в несколько измененной форме может возникнуть вновь, т.к. осталась нерешенной породившая его проблема.
5. **Решение проблемы, сотрудничество (когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обоих сторон).** Этот стиль основывается на убежденности участников в том, что расхождение во взглядах – это неизбежный результат того, что у разных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. При этой стратегии участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его принять, что дает им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. Так, кто опирается на сотрудничество, не старается добиться своей цели за счет других, а ищет решение проблемы.

При избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

Говоря о конфликтах и конфликтности как таковой, нельзя не остановиться на очень важном и принципиальном моменте. Все конфликты четко можно разграничить на две основные группы: одна часть конфликтов происходит от непонимания ситуации, неумения себя вести, то есть неосознанно. Другая же часть – возникает сознательно, с целью «выплеснуть» на собеседника свою агрессивность, снять напряжение.

Что же такое агрессивность? Нужно ли от нее освобождаться? И можно ли от нее избавиться, не принося вреда окружающим людям?

Агрессивность требует выхода. Однако, выплеснувшись в виде конфликтогена, возвращается бумерангом конфликта. Однако не «выпускать пар» агрессивности небезвредно для здоровья. Итак, накопившаяся отрицательная энергия требует выхода и подобная разрядка просто жизненно необходима человеку. Но… разрядиться на окружающих – это не выход, а «выходка».

Существует три основных способа снятия агрессивности: пассивный, активный, логический.

Пассивный способ заключается в том, чтобы «поплакаться» кому-то, пожаловаться, просто выговориться.

Активные способы строятся на двигательной активности. Из спортивных занятий быстрее всего снимают агрессивность те виды, которые включают удары: бокс, теннис, футбол, хоккей, волейбол, бадминтон, гольф. Даже наблюдение за соревнованиями даст выход агрессии.

При этом необходимо помнить – нет двух одинаковых людей. Поэтому различные способы могут идеально подходить и, напротив, быть совершенно противопоказаны даже для членов одной семьи. Для кого-то идеальным может оказаться следующий способ – логический. Этот способ приемлем преимущественно для сугубо рациональных людей, предпочитающих логику всему остальному. Такому человеку главное – докопаться до сути явления. Уже сама аналитическая работа успокаивает, так как отнимает много энергии. А это уже само по себе чрезвычайно важно – суметь переключить отрицательные эмоции на положительные.

Сегодня мы рассмотрим способы конструктивного поведения в конфликте, методы управления конфликтами, но для начала я предлагаю вам пройти тест и узнать уровень конфликтности вашей личности.

**Тест «Уровень конфликтности личности»**

*Инструкция*: При ответе на вопрос выберите один вариант ответа, под конкретной буквой, запишите букву после номера вопроса.

1) Характерно ли для вас стремление к доминированию, то есть к тому, чтобы подчинить своей воле других?

а) нет

б) когда как

в) да

2) Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, а возможно и ненавидят?

а) да

б) ответить затрудняюсь

в) нет

3) Кто вы в большей степени?

а) пацифист

б) принципиальный

в) предприимчивый

4)Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?

а) часто

б) периодически

в) редко

5)Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив?

а) разработал бы программу развития коллектива на год вперед и убедил бы членов коллектива в ее перспективности;

б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;

в) чаще советовался бы с людьми.

6)В случае неудач какое состояние для вас наиболее характерно?

а) пессимизм

б) плохое настроение

в) обида на самого себя

7)Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива?

а) да

б) скорее всего да

в) нет

8)Относите ли вы себя к людям, которым лучше в глаза сказать горькую правду, чем промолчать?

а) да

б) скорее всего да

в) нет

9)Из трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего вы стараетесь изжить в себе

а) раздражительность

б) обидчивость

в) нетерпимость критики других

10)Кто вы в большей степени?

а) независимый

б) лидер

в) генератор идей

11)Каким человеком считают вас ваши друзья?

а) экстравагантным

б) оптимистом

в) настойчивым

12) С чем вам чаще всего приходится бороться?

а) с несправедливостью

б) с бюрократизмом

в) с эгоизмом

13)Что для вас наиболее характерно?

а) недооцениваю свои способности

б) оцениваю свои способности объективно

в) переоцениваю свои способности

14)Что приводит вас к столкновению и конфликту с людьми.

а) излишняя инициатива

б) излишняя критичность

в) излишняя прямолинейность

Обработка результатов тестирования. Все ответы к каждому вопросу имеют свою оценку в баллах. Замените выбранные вами буквы баллами и подсчитайте общую сумму набранных вами баллов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| А | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Б | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| В | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 |

Определенная сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

|  |  |
| --- | --- |
| 14 – 17 баллов - | Очень низкий |
| 18 – 20 баллов - | Низкий |
| 21 –23 балла - | Ниже среднего |
| 24 – 26 баллов - | Ближе к среднему |
| 27 – 29 баллов - | Средний |
| 30 – 32 баллов - | Ближе к среднему |
| 33 – 35 баллов - | Выше среднего |
| 36 – 38 баллов - | Высокий |
| 39 – 42 балла - | Очень высокий |

**Способы и правила разрешения конфликта.**

Разрешение конфликта – это процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющего общую значимость для участников конфликта, и на этой основе гармонизация их отношений.

Широко известны способы разрешения конфликта: юмор, “психологическое поглаживание”, компромисс, анализ ситуации, “третейский” суд, ультиматум, подавление партнера и разрыв связи.

**Существуют правила поведения для конфликтных людей, выполнение которых помогает не провоцировать конфликты:**

1. Помните, что прямолинейность хороша, но не всегда. Критикуйте, но не злорадствуйте. Во всем надо знать меру. Сказать правду тоже надо уметь! Будьте независимы, но не самонадеянны. Не превращайте настойчивость в назойливость.

2. Будьте справедливы и терпимы к людям. Не переоценивайте свои способности и возможности и не умаляйте способности и возможности других.

3. Не проявляйте инициативу там, где в ней не нуждаются.

4. Реализуйте себя в творчестве, а не в конфликтах.

5. Проявляйте выдержку, овладейте умениями саморегуляции. Уважение к людям, знание правил ведения спора, дискуссии, правил общения помогают предотвращать ненужные конфликты.

**Специальные правила предупреждения конфликтов:**

- не говорите сразу со взвинченным, возбужденным человеком;

- прежде чем сказать о неприятном, постарайтесь создать доброжелательную атмосферу, отметьте заслуги человека, его хорошие дела;

- постарайтесь посмотреть на проблему глазами оппонента, постарайтесь «встать на его место»;

- не скрывайте доброго отношения к людям, чаще высказывайте одобрение своим товарищам, не скупитесь на похвалу;

- умейте заставить себя молчать, когда вас задевают в мелкой ссоре, будьте выше мелочных разборок!

Познакомимся еще с одним приемом преодоления конфликтов – **объективизацией конфликта**. Он является, пожалуй, наиболее действенным. Суть его состоит в обращении к «третейскому судье», но «судья» должен вести себя несколько необычно. В роли такового может выступить психолог, социальный педагог или заместитель директора по воспитательной работе.

Во-первых, разбор конфликта должен происходить в два этапа. Первый этап называется «откровенный разговор»: оппонентам разрешается давать друг другу оценки, высказываться практически как угодно, главное, чтобы они выговорились, а «судья» сумел отделить предмет конфликта от объекта. Второй этап – собственно объективизация. При разборе оппонентам уже не разрешается давать эмоциональные оценки. Конфликт как бы раскладывается на составные части, каждый из оппонентов должен изложить свои версии и объяснение причин, без оценок другого оппонента. Если конфликт «разложить» на его составляющие, рассмотреть беспристрастно каждое действие оппонентов, то он утрачивает эмоциональную напряженность и превращается из эмоционального в деловой. У оппонентов «снимаются» ложные образы ситуации и друг друга, которые неизбежны при конфликте в силу пристрастности позиций, они начинают понимать ошибочность своих оценок и установок, устраняются психологические барьеры между оппонентами. А деловой конфликт разрешить значительно легче, чем эмоциональный.

Надо подчеркнуть, что в разрешении конфликтов путем их объективизации очень многое зависит от поведения «третейского судьи». Надо быть не только объективным, тактичным, справедливым, но и действовать порой неординарно. **В нашей школе существует служба, обученная работать с конфликтами, конфликтными учащимися и родителями. Структура называется «Служба школьной медиации». В ней работает три человека, перечисленные ранее.**

Если у вас, уважаемые родители, не получается решить конфликт со своими детьми самим, если ваши дети оказались в конфликтной ситуации со сверстниками или другими детьми, если у вас конфликт с учителем или конфликт с учителем у вашего ребёнка, то вы должны знать, что сначала необходимо обратиться в службу школьной медиации. И только потом, если вас что-то не устроило, вы можете реализовать свое право пожаловаться в вышестоящие органы. Потому что разобранный, проработанный конфликт снимает нервное напряжение, дает возможность вернуться к конструктивным отношениям. Главное понять истинное положение в конфликте вашего ребёнка, чтобы не навредить ему, пожаловавшись на оппонента.

**(Упражнение «Если бы моего ребёнка обижал одноклассник, я бы …»)**

А сейчас,  уважаемые родители давайте с вами проведём упражнение. Упражнение выполняется по кругу.  Я начну предложение, а вы по кругу  заканчиваете его. Если бы моего ребёнка обижал одноклассник, я бы…………

Высказывания родителей.

Каждый родитель сталкивается с проблемой детских конфликтов. Каждая мама и каждый папа ищут свою собственную стратегию поведения в случае ссор между детьми. Остановимся на стиле поведения, которого должен придерживаться взрослый, наблюдающий ситуацию ссоры между детьми.

**Правило 1. Не всегда следует вмешиваться в ссоры между детьми.** **Не мешайте детям получать такой жизненно важный опыт. Однако бывают ситуации, когда вмешательство взрослого необходимо.**

**Правило 2. Вмешиваясь в детский конфликт, никогда не занимайте сразу позицию своего ребёнка, старайтесь вникнуть в суть конфликта.**

**Правило 3. Попробуйте приучить детей к мысли, что, кто бы ни начал ссору, ответственность за дальнейшее развитие событий несут  всегда двое. Поэтому, вмешиваясь в общение детей, старайтесь показать им, как можно найти способ выхода из трудной ситуации, который устроил бы их обоих, делайте акцент не на «кто виноват?», а на «что делать?».**

**Правило 4. Помогая детям выйти из конфликта и освободиться от накопившейся обиды и злости, следите за тем, чтобы они не переходили на личности.**

В конфликте учитель-родитель. Виноват может быть как учитель, так и родитель. Каждая сторона должна разобраться в истинных причинах конфликта и на том, как его разрешит без нанесения вреда ребёнку.

Участвуя в конфликте учитель-родитель используйте эффективные способы выхода из него.

1.    Установите причину конфликта, стараясь услышать друг друга, и правильно понять друг друга.

2.    Будьте тактичны

3.    Ведите разговор по существу.

4.    Ищите компромисс

5.    Умейте признавать    свои ошибки;

6.    Умейте слушать и слышать друг друга

**Упражнение « 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.

В заключение – несколько слов о так называемых «конфликтных личностях». Опишем 5 основных типов конфликтных личностей, подумайте, может под эти описания подходят личностные качества ваших детей, в конце я дам рекомендации, что делать.

**Конфликтная личность – демонстративный тип**

1. Хочет быть в центре внимания.
2. Любит хорошо выглядеть в глазах других.
3. Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся.
4. Ему легко даются поверхностные конфликты, любуется своими страданиями и стойкостью.
5. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям.
6. Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведение эмоциональное.
7. Планирование своей деятельности осуществляет ситуативно и слабо воплощает его в жизнь.
8. Кропотливой систематической работы избегает.
9. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя неплохо.
10. Часто оказывается источником конфликта, но не считает себя таковым.

**Конфликтная личность – ригидный тип**

1. Подозрителен.
2. Обладает завышенной самооценкой.
3. Постоянно требуется подтверждение собственной значимости.
4. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств.
5. Прямолинеен и негибок.
6. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением.
7. Выражение почтения со стороны окружающих воспринимает как должное.
8. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимается им как обида.
9. Малокритичен по отношению к своим поступкам.
10. Болезненно обидчив, повышено чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

**Конфликтная личность – неуправляемый тип**

1. Импульсивен, недостаточно контролирует себя.
2. Поведение такого человека плохо предсказуемо.
3. Ведет себя вызывающе, агрессивно.
4. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы.
5. Характерен высокий уровень притязаний.
6. Несамокритичен.
7. Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других.
8. Не может грамотно спланировать свою деятельность или последовательно претворить планы в жизнь.
9. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами.
10. Из прошлого опыта (даже горького) извлекает мало пользы на будущее.

**Конфликтная личность – сверхточный тип**

1. Скрупулезно относится к работе.
2. Предъявляет повышенные требования к себе.
3. Предъявляет повышенные требования к окружающим, причем делает это так, что людям, с которыми работает, кажется, что к ним придираются.
4. Обладает повышенной тревожностью.
5. Чрезмерно чувствителен к деталям.
6. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих.
7. Иногда вдруг порывает отношения с друзьями, знакомыми потому, что ему кажется, что его обидели.
8. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т.п.).
9. Сдержан во внешних, особенно эмоциональных проявлениях.
10. Не очень хорошо чувствует реальные взаимоотношения в группе.

**Конфликтная личность – бесконфликтный тип**

1. Неустойчив в оценках и мнениях.
2. Обладает легкой внушаемостью.
3. Внутренне противоречив.
4. Характерна некоторая непоследовательность поведения.
5. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях.
6. Недостаточно хорошо видит перспективу.
7. Зависит от мнения окружающих, особенно лидеров.
8. Излишне стремится к компромиссу.
9. Не обладает достаточной силой воли.
10. Не задумывается глубоко над последствиями своих поступков и причинами поступков окружающих.

**Это может показаться странным, но здесь уместно дать один важный совет – относитесь с сочувствием к людям, типичные особенности которых описаны выше. Конфликтность, ставшую свойством личности, трудно преодолеть рациональным самоконтролем, усилием воли. «Воспитательные» воздействия со стороны здесь также редко приносят пользу. Конфликтность – не вина, а беда таких людей. Реальную помощь им может оказать специалист – практический психолог.**

Обратите внимание: речь идет не о склочниках с низкой моралью, а о людях, имеющих специфические психологические особенности, обусловленные базовыми свойствами индивидуальности.

Конструктивное разрешение конфликтов является источником развития личности человека; оно способствует обогащению внутреннего мира человека и его социального опыта. Рекомендация для конструктивного разрешения конфликта - контроль эмоций.

Хочется пожелать всем: не конфликтуйте по пустякам; будьте терпимей друг к другу; старайтесь понимать и прощать друг друга; внимательней относиться, быть милосердными; уметь слушать друг друга и, конечно, самое важное любить друг друга. Воспитание детей – тонкое искусство, требующее величайшей мудрости, терпения и преданности.

Пусть в нашей школе

воцарятся мир и счастье,

Пусть мы все почувствуем

стремление к пониманию,

Пусть уважение друг к другу

наполнит нас!

Пусть свет добра и свет любви

наполнит наши сердца!

Спасибо за внимание! Задайте вопросы, если что-то непонятно. Останьтесь для индивидуальной беседы, если в этом нуждаетесь.