



ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

Э. Власова, Б. Куприянов,
Т. Соболева
Почему мой ребёнок танцует
на заднем плане?
103 - 112

ПОЧЕМУ МОЙ РЕБЕНОК ТАНЦУЕТ НА ЗАДНЕМ ПЛАНЕ?

Э. ВЛАСОВА, Б. КУПРИЯНОВ, Т. СОБОЛЕВА

Жизнь детско-взрослого сообщества школы или внешкольного учреждения обречена на противоречия, борьбу за свои интересы, столкновения, инциденты. Единственный участник всех этих событий, обременённый профессиональной позицией, — педагог (учитель, воспитатель, наставник), именно поэтому ответственность за все сложности и шероховатости отношений на нём. В то же время отношение педагога к конфликтам неоднозначное, с одной стороны, ещё 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. Отсюда периодическая актуализация профессиональной позиции при разрешении конфликта становится весьма целесообразным, также весьма важно напоминание наиболее общих алгоритмов профессионального реагирования в конфликтных ситуациях.





ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

Актуальность данного сценария мастер-класса обусловлена также сложностью в отношении педагогического сообщества и родителями, социальная напряжённость, расщепление провоцирует конфликты, одним из сложных моментов является несоответствие ожиданий родителей и педагогов. Не всегда положительную роль в стимулировании разницы ожиданий играют средства массовой информации, руководители разных уровней, которые, прибегая к популистской риторике, противопоставляют друг против друга две категории взрослых в сфере образования. Отсюда и название мастер-класса «Родитель и педагог по тонкому люду ожиданий».

Среди многочисленных категорий педагогов — воспитателей, работающих с первичным детским коллективом, наименее изученный педагог дополнительного образования, существующий в ситуации, когда «дети голосуют за него ногами», то есть приходят по желанию или не приходят, в сфере разрешения конфликтов находится в тонкой туманной дымке неизвестности. В то же время отношения педагога дополнительного образования с родителями, представляют собой сложную проблему. Сегодня по большому счёту не очень понятны типичные конфликты, поэтому методически предлагаемый мастер-класс актуален и в этом смысле.

Цель мастер-класса состоит в том, чтобы обеспечить для педагога дополнительного образования осознанность, целесообразность и эффективность педагогических практик разрешения конфликтов.

Задачи представляемой разработки включают:

— совершенствование быденных практик разрешения конфликтов педагогами-воспитателями, за счёт

преодоления житейских и индивидуальных стереотипов через осознание и интериоризацию оптимальных профессиональных способов решения педагогических задач;

— содействовать выявлению наиболее стереотипных конфликтных ситуаций встречающихся в жизнедеятельности учреждений дополнительного образования детей, практик поведения педагогов в конфликтных ситуациях;

— стимулировать профессиональное самосовершенствование педагогов-воспитателей за счёт воспитания интереса к самостоятельному изучению психолого-педагогической литературы.

Целевая аудитория мастер-класса. Разработка рассчитана на заместителей директоров образовательных учреждений, методистов, педагогов-психологов, руководителей методических объединений и педагогов дополнительного образования.

Организационные параметры мастер-класса. Мастер-класс состоит из одной встречи, которая может быть проведена в течение года. Комплектованию группы предшествует рассказ о возможностях мастер-класса. Рекомендуемое время встречи — 1.40 минут. Количество участников — от 8 до 17. Требование к помещению — большое помещение: должна быть возможность свободного передвижения участников, их расположение по кругу, объединения в микрогруппы.

Требования к материальному обеспечению мастер-класса. Оборудование — мультимедиа — проектор, ПК, экран, раздаточный материал в виде карточек, бумага, ручки.

Описание разбираемого конфликта. В учреждении дополнительного образования у педагога по хорео-

[93 - 102]
Исследования
и эксперименты

104



графии Натальи Викторовны Лепашинной произошёл следующий конфликт:

В четверг после генеральной репетиции перед очередным концертом педагог по хореографии Наталья Викторовна сидела в зале и отдыхала. Вдруг, в зал буквально «влетела» одна из мам и, тыча в педагога пальцем, закричала: «А, сидите, довольны собой, ну сидите, сидите. Я это так не оставлю! Да что же это такое? Сколько ещё вы будете издеваться над моей девочкой? Значит, я плачу такие деньги, а моя Катя всё и будет на задворках танцевать, где её не видно, сколько можно? Выставили одних и тех же, а мы любимся?! Где справедливость, вы, знаете ли, не за этим сюда пришли, ну, а если вы работаете и учить не умеете, то и не беритесь!!!»

Педагог вскопчила и со словами: «Да, кто вы такая, чтобы разговаривать со мной в таком тоне! Я после этого даже разговаривать с вами не собираюсь, выйдите отсюда, и можете идти жаловаться. А не нравитесь, можете и не ходить, никто не держит!»

Причины возникновения и участники конфликта.

Причины этого межличностного конфликта кроются в противоречии между ожиданиями родителя (мамы) воспитанника хореографического коллектива и реальным статусом и успехами её дочери. В основе недовольства родителя лежит нереализованная потребность насладиться ролью мамы одарённого и успешного ребёнка, а также собственная нереализованная мечта танцевать. Главная цель мамы в конфликте — добиться солирующего положения дочери в коллективе, тем самым удовлетворить свои потребности (чего она не в полной мере понимает). Со стороны педагога дополнительного образования — же-

вание показать свой коллектив, а значит и свою работу с лучшей стороны. Избрав на роли солистов преимущественно одарённых детей. Ребёнок же в данном случае просто наслаждался возможностью танцевать в данном коллективе. Основными участниками выступают: мама — инициатор конфликта и педагог.

• Как был разрешён этот конфликт?

Как признаётся Н.В. Лепашина, подобные конфликты разрешались далеко не всегда конструктивно, родители забирали своих детей из объединения, зачастую против желания самих подростков. В данном случае конфликт был разрешён успешно, педагог и родитель не сразу, но договорились о том, как можно оценивать относительно скромные успехи девочки. Мама постепенно стала относиться к результатам дочери в студии более спокойно.

• Что сделано для того, чтобы он не повторился?

Для того чтобы конфликты не повторялись, Н.В. Лепашинной и Э.Ю. Власовой были разработаны тексты для работы с родителями, которые проговаривались на первых встречах, затем была выстроена и внедрена «философия занятий танцами для детей», суть которой состоит в понимании различий в уровне способностей к этим занятиям хореографией и необходимости выбора самим ребёнком меры важности занятий и характера индивидуальных результатов.

ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ

1. Организационный момент 5 минут.
2. Предъявление конфликтной ситуации 5 минут.
3. Актуализация индивидуальных способов поведения в конфликтной ситуации (Упражнение «Как реагировать?» работа в микрогруппах) 15 минут.





4. Предложение способа интерпретации конфликтной ситуации (сообщение «Такие разные») 10 минут.

5. Освоение способа интерпретации конфликтной ситуации (упражнение «Маски») 15 минут

6. Обсуждение противоречий, вызвавших конфликтную ситуацию (беседа — «Что дальше?») 25 минут.

7. Закрепление представлений о способах конструктивного разрешения конфликтной ситуации (упражнение «Карточки») 15 минут.

8. Упражнение «Обратная связь» 10 минут.

ХОД МАСТЕР-КЛАССА

1. Организационный момент.

Участники располагаются на стульях, заранее расставленных по кругу. Проводится упражнение «Приветствие». Основное назначение данного упражнения — создание эмоционального настроя, включение участников в общий процесс.

Ведущий встаёт в центр круга и предлагает каждому участнику по очереди назвать своё имя и одним словом охарактеризовать себя. Например: «Я – Катя. Я – симпатичная».

2. Предъявление конфликтной ситуации. Ведущий предлагает участникам ознакомиться с конфликтной ситуацией. В зависимости от возможностей учреждения знакомство ситуацией происходит с помощью:

- зачитывания текста ведущим;
- демонстрации ситуации с помощью актёрской группы;
- просмотра ситуации с помощью мультимедиа проектора.

Сюжет ситуации.

В четверг после генеральной репетиции перед очередным концертом педагог по хореографии Наталья Викторовна сидела в зале и отдыхала. Вдруг

в зал буквально «влетела» одна из мам и, тыча в педагога пальцем, закричала: «А, сидите, довольны собой, ну сидите, сидите. Я это так не оставлю! Да что же это такое? Сколько ещё вы будете издеваться над моей девочкой? Значит, я плачу такие деньги, а моя Катя всё и будет на задворках танцевать, где её не видно, сколько можно? Выставили одних и тех же, а мы любим?! Где справедливость, вы, знаете ли, не за этим сюда пришли, ну, а если вы работать и учить не умеете, то и не беритесь!!!»

Педагог вскочила и со словами: «Да, кто вы такая, чтобы разговаривать со мной в таком тоне! Я после этого даже разговаривать с вами не собираюсь, выйдите отсюда, и можете идти жаловаться. А не нравится, можете и не ходить, никто не держит!»

3. Упражнение «Как реагировать»? (Работа в микрогруппах).

Основная назначение данного упражнения — возможность «прожить» данную конфликтную ситуацию. Ведущий предлагает разделить участников на группы по 6–7 человек в каждой. Каждой группе выдаётся текст с заданием. В случае, если групп будет более двух, задания могут дублироваться.

Задание:

1 группа должна предложить (показать) наиболее адекватную, эффективную реакцию педагога на заявление мамы.

2 группа должна предложить (показать) наиболее типичные способы реагирования в типичных конфликтных ситуациях.

После сигнала ведущего, участники обсуждают задание, распределяют и проигрывают роли. По окончании заданного времени группы демонстрируют результаты работы.



4. Сообщение: «Такие разные», рассмотрение ситуации с точки зрения структурного анализа Э. Берна. Сообщение предназначено для ознакомления педагогов с основой теории транзактного анализа Эрика Берна. Сообщение сопровождается компьютерной презентацией. Каждому участнику до начала сообщения выдаётся буклет с кратким содержанием основ теории Эрика Берна для более подробного ознакомления.

Ведущий: «Уважаемые педагоги! До начала сообщения предлагаю вам буклет и в течение 2–3 минут ознакомиться с его содержанием, чтобы иметь представление о содержании сообщения».

Далее, по ходу сообщения, ведущий оперирует содержанием сообщения, делает на него ссылки, демонстрирует соответствующие маски, интонирует, описывая коммуникативные позиции (Эго-состояния).

Тезисы сообщения:

Эрик Лённард Берн (10 мая 1910 — 15 июля 1970) — американский психолог и психиатр. По его мнению, каждый из нас в ходе сообщения может выбирать одну из коммуникативных позиций — позицию Родителя, позицию Взрослого и позицию Ребёнка. Выступая из родительской позиции (*ведущий надевает маску Родителя*), мы ставим себя выше собеседника: позволяем себе оценивать его (хвалить или ругать и критиковать), советуем, проявляем заботу и т.п. Когда же в дело вступает Ребёнок (*ведущий надевает маску Ребёнка*) — мы веселимся, шутим, творим вместе с тем — канючим, капризничаем, обижаемся и дуемся. Взрослый в нас — самый адекватный и рациональный персонаж (*ведущий надевает маску Взрослого*).

Он спокоен, он констатирует факты и рассуждает здраво. Это тот, кто способен договариваться с «трудными» людьми, это тот, кто отвечает за наш профессионализм.

Каждый из этих персонажей при общении обращается ко внутреннему Ребёнку, Родителю или Взрослому собеседника. Например, когда наш Взрослый обращается к Взрослому собеседника — мы получаем профессиональную беседу, обмен сведениями. А когда наш Родитель обращается к Родителю другого, мы получаем беседу двух мамочек на детской площадке о том, как тяжело воспитывать малолетних «спиногрызов» или двух представителей «старой гвардии» о том, что «молодёжь пошла нынче не та. Вот мы в их годы...» Если же наш Ребёнок обращается к Родителю собеседника — может получиться разговор подчинённого с руководителем о просьбе повысить зарплату. Когда же наш Родитель обращается к Ребёнку собеседника — перед нами «квыволочка» подчинённого, не выполнившего вовремя задание и, наоборот, отеческое похлопывание по плечу опытного специалиста по завершении первого удачно прошедшего открытого урока. Любое такое обращение называется транзакцией.

Ведущий: «Предлагаю вам применить полученные знания в конкретной конфликтной ситуации. Это мы сделаем в упражнении «Маски».

5. Упражнение «Маски». Упражнение предназначено для осознания педагогами своей коммуникативной позиции (Эго-состояния) в соответствии с коммуникативной позицией (Эго-состоянием) родителя в конкретной конфликтной ситуации; «проживания» разных стратегий для снятия эмоциональной напряжённости в конкретной конфликтной ситуации.



Ведущий предлагает участникам проиграть различные коммуникативные позиции (Эго-состояния) педагога в конфликтной ситуации: Взрослый, Родитель, Ребёнок. Для участия в упражнении ведущий приглашает по очереди трёх человек, которым выдаются соответствующие маски. Остальным участникам предлагается по ходу демонстрации помогать или демонстрировать свой вариант реагирования. При этом ведущий, в роли мамы, остаётся всё время в одной маске (Ребёнок).

Ведущий: «Уважаемые коллеги. В данной конфликтной ситуации я нахожусь в роли мамы в коммуникативной позиции (Эго-состоянии) «Ребёнок» (одевает маску). Ваша задача: проиграть ситуацию с разных коммуникативных позиций (Эго-состояний) педагога, так, чтобы конфликтная ситуация «сошла на нет» и мама ушла от вас успокоенная. Участники по очереди демонстрируют разговор с мамой с разных позиций.

После того как очередной участник продемонстрировал упражнение, ведущий спрашивает остальных: «Подходят ли подобранные педагогом фразы в разговоре с мамой этому Эго-состоянию? Почему? Как ещё можно построить разговор?»

6. Беседа «Что дальше?».

Ведущий: «Уважаемые коллеги, давайте немного отвлечёмся и представим нашу конфликтную ситуацию в виде моря: сначала бушующее (ведущий включает звук шторма на 5–10 секунд). Благодаря диалогу, построенному исходя из коммуникативных позиций (Эго-состояний), наше бушующее море успокоилось — на море штиль (ведущий включает музыку прибой). Мы любуемся спокойствием моря, но понимаем, что спокойствие обманчиво. Где-то в глубинах оно не спокойно и в любой момент может начаться шторм.

Так и с нашей конфликтной ситуацией: конфликт не решён, а лишь снижена напряжённость во взаимоотношениях. Это временный результат. Он даёт нам возможность подготовиться к решению конфликта. А значит, что даже понимание и управление эмоциональным состоянием человека, его намерений и чувств не даёт нам возможности разрешить конфликт. Ведь педагог не ответил на самый главный вопрос: «Каковы причины такого поведения родителя?»

Ведущий обращает внимание участников на то, что данный конфликт типичен для творческого коллектива. Все дети по-разному талантливы, и не всегда оценка педагога совпадает с уровнем ожиданий родителей об успешности своего ребёнка.

Ведущий предлагает ответить на вопросы:

1. Возможна ли работа педагога без конфликтов?
2. Каковы причины возникающих конфликтов между педагогами и родителями?
3. В конфликте педагога и родителя кто является пострадавшим?

Главное для педагога в любой конфликтной ситуации — это благополучие ребёнка. Как минимум — его благополучие, т.е. конфликт мамы с педагогом его не затрагивает, как максимум — его развитие, т.е. прийти с мамой к общему видению его возможностей в данном танцевальном коллективе. Естественно родители разные. Есть родители, с которыми можно разрешать конфликты, а есть родители, которые в силу объективных и субъективных причин не готовы к поиску конструктивных решений. Для минимизирования такого типа конфликтов для педагога на первое место выходит система мер профилактики.

Ведущий предлагает создать копилку мер по профилактике конфлик-



тов с включением различных категорий участников образовательного процесса. Все перечисляемые меры фиксируются ведущим на доске. В заключение ведущий перечисляет все меры профилактики, акцентирует внимание, на том, что их нужно проводить не только на уровне родителей, но и администрации, педагогов.

7. Упражнение «Карточки».

Основное назначение упражнения в присвоении педагогами необходимости разрешения конфликта в определённой последовательности.

Ведущий: «Необходимо принять или соблюдать универсальные правила для решения конфликта. Эти правила разработал А.Я. Анцупов, эксперт, профессор Российской академии государственной службы при Президенте РФ, автор первого отечественного учебника по конфликтологии.

Сейчас каждому из Вас будут розданы карточки с определённым действием из 17 шагов разрешения конфликта. Ваша задача, посоветовавшись, выстроить цепочку логически правильных действий». Во время работы группы ведущий наблюдает за ходом. В случае, если нет явного лидера и группа инертна, ведущему необходимо самому организовать процесс.

Содержание карточек:

1. Прекратить борьбу с оппонентом. Понять, что путём конфликта

мне не удастся защитить свои интересы.

2. Внутренне согласиться, что когда два человека конфликтуют, то не прав тот из них, кто умнее.

3. Минимизировать мои негативные эмоции по отношению к оппоненту. Постараться найти возможность уменьшить его негативные эмоции по отношению ко мне.

4. Настроиться на то, что потребуются определённые усилия для решения проблемы путём сотрудничества либо компромисса.

5. Попытаться понять и согласиться с тем, что оппонент, как и я, преследует свои интересы в конфликте.

6. Оценить суть конфликта как бы со стороны, представив на моём месте и месте оппонента наших двойников.

7. Выявить, каковы истинные интересы моего оппонента в этом конфликте. Чего он, в конечном счёте, хочет добиться. Увидеть за поводом и внешней картиной конфликта его скрытую суть.

8. Понять основные опасения оппонента. Определить, что он боится потерять.

9. Отделить проблему конфликта от людей. Понять, в чём главная причина конфликта, если не учитывать индивидуальные особенности его участников.

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17			





10. Продумать и разработать программу-максимум, нацеленную на оптимальное решение проблемы с учётом интересов не только моих, но и оппонента. Подготовить 3–4 варианта решения проблемы.

11. Продумать и разработать программу-минимум, нацеленную на то, чтобы максимально смягчить конфликт. Подготовить 3–4 варианта частичного решения проблемы или смягчения конфликта.

12. Определить по возможности объективные критерии разрешения конфликта.

13. Спрогнозировать возможные ответные действия оппонента и свои реакции на них по мере развития конфликта: если верен мой прогноз развития конфликта, это сделает моё поведение более конструктивным.

14. Провести открытый разговор с оппонентом с целью разрешения конфликта.

Идея достижения компромисса, в котором мы идём по пути постепенного сближения.

15. Попытаться разрешить конфликт, постоянно корректируя не только тактику, но и стратегию своего поведения в соответствии с конкретной ситуацией.

16. Ещё раз оценить свои действия на этапах возникновения, развития и завершения конфликта. Определить, что было сделано правильно, а где были совершены ошибки.

17. Оценить поведение других участников конфликта, тех, кто поддерживал меня или оппонента. Конфликт сам по себе тестирует людей и выявляет те особенности, которые до этого были скрыты.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Педагоги могут разложить карточки не в той последовательности. В этом случае требуется обсуждение и приве-

дение к заданной автором последовательности действия.

8. Упражнение «Обратная связь». Упражнение направлено на осознание участниками полезности и актуальности содержания мастер-класса, получение организаторами информации об отношении участников к проведённому мероприятию.

Ведущий предлагает участникам сочинить стихотворную форму «Синквейн» по определённому алгоритму:

1 строчка — 1 существительное;

2 строчка — 2 прилагательных;

3 строчка — 3 глагола;

4 строчка — 2 подлежащих, 2 сказуемых;

5 строчка — существительное, наречие, или междометье.

Например:

«Мастер-класс

Волнующий, интересный

Манит, Учит. Вдохновляет.

Мысли будоражит, уверенность будит.

Полезно!»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ МАСТЕР-КЛАССА

Пространственно-временная организация мастер-класса. По нашему опыту, мастер-класс целесообразно проводить 1.5–2 часа. Для организации мастер-класса требуется просторное помещение (выставочный зал, зал хореографии, кабинет большой площади), чтобы иметь возможность разместить мультимедиапроектор, экран, достаточное количество стульев.

Ведущим мастер-класса может быть педагог-психолог самого учреждения, либо он может быть приглашён из другого учреждения.

Организационно-методические требования. Для проведения потребуется следующее материальное обе-

[93 - 102]
Исследования
и эксперименты

110



спечение: столы, стулья (по количеству участников), мультимедиапроектор, магнитофон, экран, компьютер, доска. Для организации работы участников необходимо подготовить следующий реквизит: маркеры, мел (для работы с доской), текст для упражнения «Как реагировать?», маски (3 штуки), разноцветные карточки для упражнения «Маски» (17 штук), ручки и листы.

Организационный момент.

В зависимости от уровня знакомства участников семинара можно провести и другие упражнения на знакомство.

Демонстрация ситуации. Демонстрацию можно провести разными способами:

- зачитать текст;
- при помощи мультимедиапроектора заранее снятый сюжет;
- с помощью заранее подготовленной актёрской группы.

Упражнение «Как реагировать».

По ходу работы групп ведущий выступает в роли координатора. Хронометрирует процесс подготовки выступления.

Сообщение «Такие разные».

Для сообщения по теме можно пригласить специалиста по конфликтологии из другого учреждения, организации. В этом случае до начала мастер-класса ведущий представляет специалиста участникам.

Для поддержания текста сообщения желательно подготовить:

- компьютерную презентацию по теме;
- буклеты каждому участнику мастер-класса с кратким изложением основ теории трансактного анализа Э. Берна. Если в учреждении нет технических возможностей, то можно применить одну из вышеперечисленных форм.

Упражнение «Маски».

Для упражнения необходимо заранее

подготовить маски размером с человеческое лицо, с палкой-держателем (образцы прилагаются). Для более эффективной организации упражнения ведущему можно заранее (до начала мастер-класса) договориться с тремя участниками мастер-класса для участия в упражнении «Маски».

Беседа «Что дальше?». Ведущему необходимо заранее продумать перечень профилактических мер по пресечению конфликтов с разными группами: родители, администрация, коллеги. Ведущий может воспользоваться помощью одного из участников семинара для более быстрого фиксирования предложений участников на доске.

Упражнение «Карточки». Карточки готовятся заранее. Текст печатается на цветной стороне карточки. Для проведения анализа выполнения задания, цвета карточек могут быть:

- в спектре цветов радуги;
- от тёмного к светлому.

Упражнение «Обратная связь».

Предлагаемая форма «Синквейн» может быть предложена каждому участнику либо группам участников (деление на группы произвольное, по распределению ведущего). Для проведения упражнения можно использовать и другие формы:

- нарисуйте своё отношение;
- напишите одним словом свои впечатления от мастер-класса;
- изобразите своё отношение к мастер-классу и др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцупов А.Я. Конфликтология. М.: Питер, 2007. 490 с.
2. Анцупов А.Я. Семнадцать шагов для разрешения конфликта. [Электронный ресурс.] Сайт:





ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ

www.elitanum.ru — 2009 |51,5 Kb|. Режим доступа: http://www.elitanum.ru/2005/04/27/17_shagov_dlja_razreshenija_konfliktov.html, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус.

3. Белинская А.Б. Социальные технологии урегулирования конфликтов. М.: Прометей, 2000. 223 с.

4. Куприянов Б.В. Обеспечение позитивных взаимоотношений в классе// Справочник классного руководителя. 2008. № 1. С. 40–42.

5. Мелибруда, Е. Я — Ты — Мы: Психол. возможности улучшения общения. М.: Прогресс, 1986. 254 с.

6. Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта// Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. М, 1977. С. 130.

7. Пустынникова Ю.М. Игры взрослых, или Проблемы разновозрастных коллективов / Ж. «Секретарь-референт» № 4(40), апрель 2006 г. [Электронный ресурс.] Сайт www. «Аксима: Консалт» — 2009 |187 Kb| — ре-

жим доступа J: / Аксима.mht. Свободный. Загл. с экрана. Яз. рус.

8. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе: Кн. для учителя. М.: Просвещение, 1991. 127 с.

9. Рыбакова М.М. Конфликты и взаимодействия в педагогическом процессе. Материалы сайта «lib.uni — dubna.ru. Библиотечный комплекс».

10. Семёнова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учеб. пособие. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. 249 с.

11. Социальное воспитание в учреждениях дополнительного образования детей: Учеб. пособие для студ. пед. вузов / Б.В. Куприянов, Е.А. Салина, Н.Г. Крылова, О.В. Миновская; Под ред. А.В. Мудрика. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 240 с.

12. Феллау, Эберхард Г. Конфликты на работе: как их распознавать, разрешать, предотвращать: Пер. с нем. Е.А. Зись. М.: Омега-Л, 2006. 116 с.

[93 – 102]
Исследования
и эксперименты

112