

# Бесконфликтное общение часть 3



# Типология конфликтных личностей (Емельянов)

## Демонстративный тип

- любит быть в центре внимания
- хорошо приспосабливается к различным ситуациям
- ценит хорошее отношение к себе
- избегает кропотливой систематической работы,
- планированием не занимается,
- рационально вести себя не умеет (хорошо удаётся эмоциональное поведение).

Часто становится источником конфликта, но сам себя не считает таковым.

# Типы конфликтных личностей

## 2. Ригидный (негибкий) тип

- подозрителен
- завышенная самооценка,
- прямолинейность

Плохо воспринимает точку зрения окружающих, не считается с их мнением, мало критичен, болезненно обидчив.

## 3. Неуправляемый тип

импульсивен

непредсказуемое поведение

агрессивность

не самокритичность

высокий уровень притязаний

в неудачах склонен обвинять других,

не умеет грамотно планировать свою деятельность.

прошлым опытом обычно не руководствуется,

слабо соотносит свои поступки с целями и обстоятельствами.

# Типы конфликтных личностей

- **4. Сверхточный тип** отличается скрупулезностью в работе, предъявлении повышенных требований к себе и к окружающим, повышенной тревожностью, чувствительностью, обидчивостью. Часто проявляет несдержанность. Плохо разбирается в реальных взаимоотношениях в группе.
- **5. Бесконфликтный тип** обладает внушаемостью, внутренней противоречивостью, неустойчивостью в оценках и мнениях, непоследовательностью поведения. Ориентируется на быстрый успех, поэтому склонен к излишним компромиссам. Не обладает силой воли и не задумывается над последствиями своих поступков.

- В книге "Общение с трудными людьми" Роберт Брэмсон выделяет следующие типы трудных людей, с которыми ему пришлось работать :
- **агрессист** - говорящий грубые и бесцеремонные, задирающие других колкости и раздражающийся, если его не слушают. Как правило, за его агрессивностью скрывается боязнь раскрытия его некомпетентности;
- **жалобщик** - человек, охваченный какой-то идеей и обвиняющий других (кого-то конкретно или весь мир в целом) во всех грехах, но сам ничего не делающий для решения проблемы;
- **"разгневанный ребенок"** - человек, относящийся к этому типу, по своей природе не зол, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под свой контроль. Например, начальник может вспылить, чувствуя, что его подчиненный потерял к нему уважение;
- **максималист** - человек, желающий чего-то без промедления, даже если в этом нет необходимости;

- **молчун** - держит все в себе, не говорит о своих обидах, а потом внезапно срывает зло на ком-то;
- **"тайный мститель"** - человек, причиняющий неприятности с помощью каких-то махинаций, считая, что кто-то поступил неправильно, а он восстанавливает справедливость;
- **"ложный альтруист"** - якобы делающий вам добро, но в глубине души сожалеющий об этом, что может проявиться в виде саботажа, требования компенсации и т.п.;
- **"хронический обвинитель"** - всегда выискивающий ошибки других, считая, что он всегда прав, и обвиняя, можно решить проблему.

# Как вести себя с конфликтной личностью?

1. Необходимо иметь в виду, что у таких людей есть некоторые скрытые нужды, которые, как правило, связаны с прошлыми потерями и разочарованиями, и они удовлетворяют их таким образом. Например, сверхагрессивный человек своей агрессивностью пытается подавить малодушие и пугливость.
2. Следует взять под контроль свои эмоции и дать выход эмоциям этого человека, если намерены продолжать с ним общаться.
3. Не принимать на свой счет слова и поведение данного человека, зная, что для удовлетворения своих интересов трудный человек так ведет себя со всеми.
4. При выборе подходящего стиля действия в конфликтной ситуации следует учитывать, к какому типу людей он относится.

- **Отделяйте эмоции от сути конфликта**
- В самом начале конфликта определите для себя его суть и то, какие значимые для вас сферы он затрагивает. Не опускайтесь до личных нападок
- **Определите свои слабые позиции**
- Значимая конфликтная ситуация особенно остро воспринимается в том случае, если оппонент наносит удар по вашему слабому месту. Очень важно то, как именно вас вынуждают на ответную реакцию — провоцируют на скандал, чувствуя неспособность дать словесный отпор, или постепенно присваивают профессиональные достижения, видя вашу нерешительность и робость. Если позиция бессловесной жертвы вас не устраивает, то придется действовать не так, как вы привыкли.
- **Не молчите**
- Если твердо уверены в своей правоте, не замалчивайте ситуацию, придавайте огласке все несправедливые действия по отношению к вам. Откажитесь от эмоциональных эпитетов, оперируйте фактами, иллюстрирующими неприглядное поведение коллеги/родителя, препятствующего вашей работе. Чтобы самому не прослыть склочником, ваши профессиональные результаты должны быть на безупречном уровне.



# Психологическая устойчивость

- Конфликт развивается в ситуации повышенной психической напряженности и сопровождается значительными эмоциональными затратами. В связи с этим конфликтологи отмечают важность понятия *психологическая устойчивость*.

Это характеристика личности, состоящая в оптимальном функционировании психики в трудных ситуациях, а конфликт – один из типов трудных ситуаций

Это свойство личности зависит:

- - от типа нервной системы человека;
- - от опыта человека, профессиональной подготовки, навыков и умений поведения и деятельности;
- - от уровня развития основных познавательных структур личности.

# Конфликтологическая устойчивость

- Специфическое проявление психологической устойчивости – *конфликтоустойчивость личности*.  
Это способность человека оптимально организовать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия, бесконфликтно решать проблемы в отношениях с другими людьми, а в конфликтной ситуации придти к оптимальному разрешению конфликта.
  - Высокий уровень конфликтоустойчивости предполагает грамотные действия и поведение в конфликтных ситуациях, оптимизацию взаимодействия в конфликте, недопущение втягивания себя в эскалацию конфликта, сосредоточение усилий на конструктивных действиях.
  - *Конфликтоустойчивость – необходимая характеристика личности руководящего работника.*
- Эффективность поведения в конфликтной ситуации *толерантной личности* значительно выше. Она отличается психологической устойчивостью (стрессоустойчивостью, конфликтоустойчивостью).

## **По направленности толерантности можно выделить:**

- внешнюю толерантность (к другим) – сформированное убеждение, позволяющее личности допускать наличие у других собственной позиции, способности рассматривать конфликтную ситуацию с различных точек зрения, учитывать различные аспекты и аргументы;
- внутренняя толерантность (внутренняя устойчивость) – способность сохранять равновесие в конфликтной ситуации, принимать решение и действовать в этих условиях.

# Компоненты конфликтоустойчивости личности

- Конфликтоустойчивость имеет свою структуру
- *Эмоциональный компонент* заключается в умении управлять своим эмоциональным состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях, способности открыто выражать эмоции, не переходя в депрессивные состояния при затягивании и проигрыше в конфликте.
  - *Волевой компонент* – позволяет регулировать свое эмоциональное возбуждение в конфликтной ситуации. Он обеспечивает: толерантность, терпимость к чужому мнению, самоконтроль, умение дать объективную оценку конфликта, умение сводить к минимуму искажение восприятия.

# Группы педагогических конфликтов

- 1. Конфликты между учителем и учеником
  2. Конфликты между учителем и группой детей (иногда целым классом)
  3. Конфликты между учителем и родителем (родителями)
  4. Конфликты между детьми
  5. Конфликты в педагогическом коллективе
  6. Внутрисемейные конфликты у ученика либо у учителя, последствия которых проявляются в их школьной (профессиональной) жизни

# Чего ожидают??????

*Ученик* ожидает, что учитель будет:

- - уважительно относиться к нему;
- - адекватно оценивать знания ученика –
- - предлагать современный материал в интересной форме;
- - применять эффективные методы преподавания;
- -  
.....??  
?;
- - .....?  
???

*Учитель* ожидает, что ученик будет:

- - относиться к нему с уважением;
- - регулярно посещать занятия;
- - готовиться к занятиям;
- - активно работать во время урока.

# Характерные причины конфликтов между учителями

Конфликты типа «преподаватель — преподаватель» в основном связаны с социально-профессиональной иерархией и индивидуально-психологическими особенностями профессорско-преподавательского коллектива.

По мнению преподавателей-респондентов, причины конфликтов в вузовских коллективах имеют следующие основания:

- различия в ценностных ориентациях (15%);
- различия в уровне профессионализма (15%);
- нетерпимость, бестактность в общении друг с другом (8%);
- разногласия между старшими и младшими поколениями учителей в школе (5%).

Необходимо особо подчеркнуть, что до 70% учителей считают своих коллег некомпетентными людьми, и в то же время самооценка самих опрошенных довольно высока.

# Причины педагогических конфликтов

№	Причины	%
1	Недостаток педагогического опыта, нехватку личных педагогических знаний, недостаточное владение методикой	12%
2	Нехватка языковых знаний и навыков	2%.
3	Личные качества учителя	6 %
4	Недостатки в методике работы учителя	11 %
5	Внутренние проблемы в коллективе	1 %
6	Индивидуально-личностные особенности ученика, его вина	9%
7	Вина родителей	9 %
8	Комплекс причин	9 %



В свою очередь, низкую эффективность учебного процесса и конфликтность в общении преподаватели объясняют следующими причинами:

- индивидуальное отношение к учебе, лень, нежелание учиться (такого мнения придерживаются каждый третий преподаватель-респондент);
- слабая базовая подготовка, отсутствие у ученика самостоятельного мышления, низкий уровень общей культуры, (13%);
- отсутствие интереса к учебе (69%);
- завышенная самооценка (30%).

# Типология педагогических конфликтов

конфликты из-за недисциплинированности на уроке	14%
конфликты из-за потери учебной мотивации	8 %
конфликты из-за неготовности к уроку	9 %
конфликты с отстающими учениками	7 %
конфликты с педагогически запущенными	6 %
конфликты с учениками с отклоняющимся поведением	12 %
конфликты с учениками, личные особенности которых требуют педагогической коррекции	7 %
конфликты с лидерами (неформальными)	4%

## Характерные причины конфликтов между обучающимися

Причины конфликтов типа «ученик-ученик», имеют следующие основания:

- \* неадекватность оценок и самооценок (28%);
- \* различия в ценностных ориентациях (23%);
- \* разлад человека с самим собой (13%);
- \* бестактность в общении, зависть к успехам другого (9%).

**Эффективность поведения** в конфликтной ситуации толерантной личности значительно выше. Она отличается психологической устойчивостью (стрессоустойчивостью, конфликтоустойчивостью).

По направленности толерантности можно выделить:

- внешнюю толерантность (к другим) – сформированное убеждение, позволяющее личности допускать наличие у других собственной позиции, способности рассматривать конфликтную ситуацию с различных точек зрения, учитывать различные аспекты и аргументы;
- внутренняя толерантность (внутренняя устойчивость) – способность сохранять равновесие в конфликтной ситуации, принимать решение и действовать в этих условиях.

# Конфликтологическая компетенция

(термин введен Б. Хасаном).

- С развитием конфликтологии сформировалось понятие конфликтологическая компетенция - это способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т.д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло.
- Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации

# Психокоррекционные принципы по А.Б.Добровичу

1. **Принцип "выхода чувств"**. Необходимо давать ученику возможность выразить свои эмоции;
2. **Принцип "эмоционального возмещения"**. Облегчает разрешение любого конфликта порция положительных эмоций, похвала и комплименты тому, кто находится во власти отрицательных переживаний;
3. **Принцип "авторитетного третьего"**. Подключать, неявно для потерпевшего (обиженного, третье авторитетное для него лицо, которое, как-бы, ненароком приносит информацию о позитивном отношении к обиженному его оппонента;
4. **Принцип "обнажения агрессии"**. Когда враждующим представляется возможность излить свою агрессию по отношению друг к другу в ситуации явного соперничества (например, при участии в соревновании);

- **5. Принцип "принудительного слушания оппонента"**. Принцип применяется в ситуациях психокоррекционной работы с конфликтующими (например, школьным психологом), когда оппонентов просят воспроизводить все сказанное другим, а только затем переходить к собственным мыслям. Приучать конфликтующих учеников к правилам конструктивного спора необходимо с развития у них способности слушать оппонента;
- **6. Принцип "обмена позициями"**. Полезно при управлении конфликтом задать участникам вопрос о том, что думает, что испытывает и почему так поступает противоположная сторона. "Взгляд со стороны" облегчает ситуацию профессионального вмешательства в конфликт. Для участников же, такая задача приводит к лучшему пониманию оппонента и более спокойному подходу к проблеме;
- **7. Принцип "расширения духовного горизонта"** спорящих. Педагог, разбирая конфликт, обращает внимание на жизненные ценности более высшего порядка, указывает на эгоизм аргументов каждого.

# Формализация межличностного конфликта

Заложенная в данной таблице схема позволяет провести развернутый и в тоже время компактный анализ конфликта, определить проблему, препятствия, опасения, сильные стороны, возможности, потребности не только свои, но и партнера. Особым достоинством таблицы является содержащаяся в ней возможность посмотреть на конфликт глазами оппонента, лучше узнать другую сторону конфликтного взаимодействия.

Проблемные вопросы	Мои	Оппонента
Проблема		
Цели		
Препятствия		
Опасения		
Сильные стороны		
Возможность поддержки		
Недостающая информация		
Какую личную потребность удовлетворяю		
Эмоции		
Общее у оппонентов		



# Балансовый лист

- Балансный лист позволяет четко представить интересы оппонентов, определить наиболее значимые и наименее значимые интересы, сориентироваться в том, в чем вы можете уступить, в чем может уступить ваш оппонент

Мои интересы	Интересы партнера

# Проекты предложений

**Ваши предложения к  
оппоненту**

**Аргументация  
предложений**

# Алгоритм деятельности по разрешению конфликта «17 шагов» (по А. Я. Анцупову)

Опыт деятельности по управлению конфликтами третьей стороной может быть обобщен в определенный алгоритм - систему «17 шагов» (по А. Я. Анцупову).

Предлагаемая последовательность действий может уточняться исходя из особенностей ситуации.

- **1-й шаг.** Представить общую картину конфликта и определить ее суть, исходя из анализа той информации, которой вы в данный момент располагаете. Оценить позиции и скрытые интересы обеих сторон.

# Алгоритм деятельности по разрешению конфликта «17 шагов»

*(по А. Я. Анцупову)*

- **2-й шаг.** Побеседовать с одним из оппонентов, позиция которого на данный момент кажется вам более оправданной. Узнать о его точке зрения на причины конфликта, чего он хочет добиться и чего опасается. Установить его мнение об основных интересах и опасениях второго оппонента.
- **3-й шаг.** Обязательно побеседовать со вторым оппонентом.
- **4-й шаг.** Побеседовать о причинах и характере конфликта с друзьями первого оппонента. Они дадут более объективную информацию об интересах и опасениях своего друга. В дальнейшем они же могут помочь в разрешении конфликта.

# Алгоритм деятельности по разрешению конфликта «17 шагов»

*(по А. Я. Анцупову)*

- **5-й шаг.** Побеседовать о причинах, характере и способе урегулирования конфликта с друзьями второго оппонента.
- **6-й шаг.** Обсудить причины, способы урегулирования и перспективы с неформальными лидерами коллектива.
- **7-й шаг.** При необходимости обсудить проблему с руководителями обоих оппонентов.
- **8-й шаг.** Понять главную причину конфликта и представить, что в конфликте участвуют не эти конкретные участники, а абстрактные люди.
- **9-й шаг.** Определить подсознательные мотивы, скрытые за внешними поводами. Точно понять скрытое содержание конфликта.

# Алгоритм деятельности по разрешению конфликта «17 шагов»

(по А. Я. Анцупову)

- **10-й шаг.** Определить, в чем каждый из оппонентов прав, а в чем не прав. Поддержать в том, в чем они правы, и указать на слабые места в позиции каждого.
- **11-й шаг.** Оценить наилучший, наихудший и наиболее вероятный варианты развития событий. Определить, возможно ли, чтобы стороны сами пришли к компромиссу.
- **12-й шаг.** Оценить возможные скрытые, отсроченные и перспективные последствия вашего вмешательства в конфликт. Чтобы не превратиться во врага одного из оппонентов.
- **13-й шаг.** Продумать и разработать программу-максимум. Подготовить 3-4 варианта предложений оппонентам совместных действий по реализации этой программы.

# Алгоритм деятельности по разрешению конфликта «17 шагов»

*(по А. Я. Анцупову)*

- **14-й шаг.** Продумать и разработать программу-минимум. Подготовить 3-4 варианта предложений оппонентам совместных действий по реализации этой программы.
- **15-й шаг.** Обсудить обе программы с друзьями каждого из оппонентов, неформальными лидерами, при необходимости – с руководителями. Внести коррекцию в планы общих действий.
- **16-й шаг.** Попытаться разрешить конфликт, корректируя не только тактику, но и стратегию действий с учетом конкретной ситуации. Активно привлекать друзей, неформальных лидеров, при необходимости – руководителей. Лучше разрешать конфликт их руками.
- **17-й шаг.** Обобщить позитивный и негативный опыт, приобретенный в результате вмешательства в данный конфликт.

# Кодекс нравственности учителя

- 1. Умей признавать свои ошибки и старайся не повторять их.
- 2. Если твои ученики совершают что-то плохое, подумай, где ты допустил ошибку.
- 3. Чаще вспоминай себя в детстве – легче будет понимать детей.
- 4. Старайся в самых конфликтных ситуациях представить себя на месте своего ученика.
- 5. Откажись от идеи превосходства над своим учеником.
- 6. Не принуждай ребенка к откровенности и не лезь к нему в душу, если он этого не хочет. Умей ждать!
- 7. Старайся видеть даже самые маленькие успехи своих детей и радоваться им.
- 8. Помни, что ты – не идеал, поэтому принимай своего ученика таким, каков он есть.
- 9. Организуй работу с детьми так, чтобы они как можно больше общались друг с другом, слышали друг друга.
- 10. Ничего не делай за своих учеников, но делай вместе с ними.
- 11. Развивай в себе умение быть смешным, смеяться над собой, своими недостатками.



# КОДЕКС ПРАВИЛ

## УЧИТЕЛЯ

- 12. Полезнее один раз попросить ребенка о чем-либо, чем сто раз приказывать ему что-то сделать.
- 13. Избегай ханжества в трудных вопросах жизни.
- 14. Если можно что-то не заметить, постарайся не заметить.
- 15. Не читай нотаций и не ищи виноватых, постарайся искать истину.
- 16. Не гонись за любовью детей, она сама тебя настигнет, если ты ее заслужишь.
- 17. Берись с детьми за такие дела, реальный результат которых они могут увидеть.
- 18. Опасайся любимчиков – это лишит тебя возможности быть справедливым.
- 19. Уважай мнение своих учеников.
- 20. Не убивай своих учеников своими знаниями, дай им возможность проявить себя.
- 21. Если тебе кажется, что дети тебя не любят, то так оно и есть.
- 22. Если ты позволяешь себе говорить, что дети, которых поручено воспитывать, ужасны, значит, так оно и есть. При твоём воспитании они не могут быть другими.

# Типы учителей

- **Учитель «Все и ни о чем»**

Этот тип учителя отличается вдохновенностью и увлеченностью. Он знает море всего и ничего определенного. На уроке может рассказывать о чем угодно, а после уроков дети должны либо с репетитором, либо с родителями, либо сами до ночи делать уроки. Ученики любят его. Он бесшабашен, а оценки многим ставит просто так. Его ученики шумны и любознательны. У них есть вкус к знаниям, но при этом они напрочь лишены системности в обучении.

## **«Учитель-педант»**

Всё раз и навсегда разобрано по полочкам. Кого спросить — записано, с кем поговорить — помечено, что задать — продумано и изложено. Строг и справедлив. К новым веяниям относится спокойно. Всё новое всегда конспектирует. Пользуется авторитетом, спокоен, деловит, ответственен.

# Типы учителей

- **«Учитель-нарцисс»**  
К сожалению, такого учителя заботит и интересуется не столько сам образовательный процесс, сколько его место в этом процессе. Именно поэтому на уроках он так артистично, выбирая тон и позу, рассказывает о чем-то. Он любит объяснять новый материал, потому что видит в этом возможность показать себя. При этом, нередко такой учитель игнорирует или забывает о необходимости выставлять оценки, контролировать знания учащихся.

# Типы учителей

- **«Учитель-Мэтр»**

Настоящий виртуоз своего дела, имеющий не только опыт, но и настоящий талант. Для каждой параллели составляет авторскую образовательную программу, тесты, терминологический диктант, обучающие игры; разрабатывает систему технических средств, средств наглядности: готовит презентации уроков, предметно-значимые проекты, создаёт собственную систему мотивации к его предмету даже те, кто не хочет учиться, относятся с почтением. Хорошей оценкой у него гордятся. Выпускники запоминают его на всю жизнь.

# Типы учителей

- **«Учитель-нигилист»**

Образная речь, организация учебного процесса в основном через самостоятельный поиск информации учащимися. Его не всегда и не все любят, ведь учить он задает много, школьным учебником пользуется, по отношению к неуспевающим ученикам достаточно категоричен. Часто предлагает на педсоветах наказать или отчислить слабых учеников, потому что имеет свое видение идеальной школы. Вряд ли когда-либо такой учитель согласится на должность классного руководителя. Несмотря на то, что такой учитель может откровенно говорить родителям о недостатках, при этом скупно упоминая достоинства, родители уважают его мнение. Ведь после его уроков дети часто становятся дисциплинированнее, начинают вести себя сдержаннее, у них вырабатывается систематичность в достижении целей.

# Типы учителей

- **«Учитель-творец»**

Такой учитель хорошо знает детей. Он умеет оценивать способности каждого из учеников, готовит из них участников конкурсов по предмету, вместе с ними допоздна задерживается в школе, привлекая к своему предмету. Если на урок к учителю приходят проверяющие, ребята всей душой болеют за любимого учителя и стараются быть на высоте. Готов к экспериментам и внедрению в процесс обучения множества нововведений. Пытается меняться и развиваться. Каждый год составляет новый конспект урока, организовывает для детей экскурсии и походы.

# Типы учителей

- **«Учитель-мученик»**

Уже сегодня вечером он страдает, думая о предстоящих на завтра задачах, грядущих пяти уроках, от этого его усталость лишь усиливается. Жизнь проходит, пролетает, и ничего никогда не будет, и, сомкнув очи, он засыпает. Наутро идёт в школу, пытаюсь что-то вспомнить и мучительно боюсь, что придут проверять, а урок будет сырой и тягучий, а он где-то в глубине мозга будет молча прищёптывать себе, что вот, мол, возьмусь, подготовлюсь, потрясу всех, стану сильным, новым, и всё будет хорошо. И найду, наконец, другую работу и начну получать не пособие по безработице, а настоящую зарплату.

# Типы педагогов в зависимости от развитости у учителей профессиональных качеств (Рогов Е. И., 1998)

## **"Организатор"**

Для него характерны такие качества, как требовательность, организованность, сильная воля, энергичность. Он часто является лидером среди учеников и учителей, склонен к проведению внеклассных мероприятий. Из педагогических функций он лучше осуществляет исполнительную, мобилизационную, организаторскую.

## **"Предметник"**

"Предметник" обладает наблюдательностью, стремлением к творчеству, профессиональной компетентностью. Он рационалист, уверен в необходимости знаний и их значимости в жизни.

"Предметник" при осуществлении педагогической деятельности лучше реализует конструктивную, методическую конструктивную, методическую.



# Типы педагогов в зависимости от развитости у учителей профессиональных качеств (Рогов Е. И., 1998)

- 

## "Коммуникатор"

Его главными чертами являются общительность, доброта, внешняя привлекательность, высокая нравственность, эмоциональность и пластичность поведения. Он экстравертивен, отличается низкой конфликтностью, эмпатичностью, любовью к детям, а процессе своей деятельности лучше осуществляет коммуникативную функцию.

- 

## "Интеллигент"(просветитель)

Этот тип характеризуется высоким интеллектом, общей культурой и безусловной нравственностью. Он принципиален, соблюдает моральные нормы, легко может обеспечить в своей профессиональной деятельности выполнение гностической, воспитательной, информационной, развивающей, исследовательской функций, а также функцию самосовершенствования.

# Качества необходимые для эффективной работы

- 1. Способность к эмпатии, сензитивность к интересам и потребностям воспитанников.
- 2. Умение придать личностную окраску преподаванию.
- 3. Установка на создание позитивных подкреплений для развития положительной Я-концепции у воспитанников.
- 4. Умение управлять собой и детьми.
- 5. Владение разными стилями формального и неформального общения с воспитанниками.[
- 6. Эмоциональная уравновешенность, самообладание, уверенность в себе, жизнерадостность.
- 7. Умение регулировать конфликты ненасильственным путём.
- 8. Уважительное отношение к чужим традициям и верованиям.
- 9. Креативность.
- 10.Способность к рефлексии.

# Критерии успешности учителя

- **Отношение к людям:** Доброжелателен. Помогает другим. Умеет слушать и слышать других и иные мнения. Независтлив. Не стесняется спрашивать и учиться у других. Старается всё объяснить.  
**Отношение к себе.** Чувствует себя достаточно сильным и уверенным. Старается возникающие проблемы решать, а не избегать. Берёт на себя обязательства и ответственность. Самокритичен.  
**Отношение к работе.** Трудоспособен и организован. На всех хватает время. Ищет решения и возможности их реализации. Испытывает ответственность за всю работу в целом, а не только за свой участок.  
**Креативность, гибкость.** Знает где и когда нужно бороться, а когда отступить. Сам себе задаёт темп работы. Использует время рационально. Не боится ошибиться в поисках лучшего. Занимается самообразованием



Продолжение следует.....