Министерство образования и науки Самарской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Самарской области «Самарский политехнический колледж»

**ПОВЫШЕНИЕ ИНТЕНСИФИКАЦИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА НА ОСНОВЕ УЧЁТА РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ УЧЕБНЫХ ГРУПП НА УРОВНЕ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ КОНТАКТОВ**

Промежуточный отчёт по инициативной научно-исследовательской работе

**Шифр: «Обучение 2015»**

**Работа по обобщению инновационного педагогического опыта в разделе «Конфликтные ситуации в образовательном учреждении: профилактика, контроль, разрешение»**

Работу выполнил преподаватель

Самарского политехнического колледжа,

МИХАЛЁВ Владимир Николаевич

Самара, 2015 г.

**Введение**

Трудно переоценить значение научной организации труда, открывающей перспективы повышения эффективности любой деятельности, достижения цели наиболее рациональными и экономными путями.

Одним из важнейших принципов организации труда является принцип оптимизации, предполагающий выбор оптимального (наиболее рационального для данных условий) варианта деятельности. Этот принцип имеет прямое отношение и к педагогическому труду, в частности к организации учебно-воспитательного процесса.

Учебно-воспитательный процесс представляет собой систему деятельности преподавательского состава и студентов, имеющую сложную иерархическую структуру. Эффективность функционирования этой системы зависит от многих факторов, одними из которых являются:

- профессионализм преподавательского состава учебного заведения;

- исходный уровень общеобразовательной и морально-психологической подготовки абитуриентов, определяющий во многом их способность обучаться в профессиональном учебном заведении;

- текущее состояние морально-психологического климата в учебных группах и умение преподавателей позитивно влиять на это состояние;

- умение преподавателей формировать из учебных групп учебные коллективы, способные к самоуправлению в ходе обучения и при решении возникающих учебно-воспитательных проблем и т. д.

Повышение эффективности этой системы является постоянной заботой всего преподавательского состава учебного заведения. Система оценки эффективности учебно-воспитательного процесса является задачей многокритериальной, имеющей также сложную иерархическую структуру, как и сам процесс. Учитывая эту сложность, была определена следующая **область научного мышления**: выявление диалектики связи состояния морально-психологического климата учебных групп и эффективности учебно-воспитательного процесса.

В качестве основного критерия повышения эффективности учебно-воспитательного процесса в работе принята **интенсификация учебно-воспитательного процесса**. В настоящей работе под интенсификацией учебно-воспитательного процесса понимается объём усвоенной студентами учебной информации в единицу времени, определяющий во многом качество проведения учебных занятий.

В математическом понимании: интенсификация учебно-воспитательного процесса (ИУВП) – это, первая производная от объёма качественно усвоенной учебной информации (ОКУУИ) студентами по времени, это скорость, это – производительность учебно-воспитательного процесса.

ИУВП = (ОКУУИ)ʹt

Дальнейшее раскрытие этого понятия в рамках настоящей работы не рассматривается.

Актуальность выбранной области исследования и вместе с ней темы работы обусловлены достаточно большим объёмом проблем учебно-воспитательного процесса, разрешение которых становится возможным на основе учёта результатов социометрического исследования учебных групп на уровне эмоциональных контактов.

Любая деятельность неизбежно связана с наличием различных интересов и возникновением конфликтов. Наиболее часто они возникают в сфере межличностных отношений. В педагогической среде сама специфика деятельности предполагает различие интересов учащихся, преподавателей, администрации, родителей, а также различие интересов между студентами учебной группы. Данная работа посвящена прогнозированию, выявлению и изучению конфликтных ситуаций в учебных группах.

**Определение конфликта**

Конфликт – это и разрушение, и созидание одновременно, поскольку противоречие, лежащее в его основе, должно быть осмыслено субъектами, устранено, и взамен его должны быть созданы новые отношения. Вместо того, чтобы бояться и стремиться избежать конфликта, следует смело идти на него, вникать в его суть, управлять его созидательной силой, ибо в результате разрешения конфликта происходит обогащение духовного мира и восхождение субъектов на более высокий культурный уровень. Не избегать, а создавать конфликты требует логика человеческого развития.   
Педагогический контекст рассмотрения конфликта имеет особое значение для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса. Конфликт между преподавателем и студентом (или учебной группой, коллективом), между студентами учебной группы, так же, как и педагога с коллегами, всегда имеет в своей основе противоречие, выступающее условием всякого развития. Отсутствие противоречия в жизни человека обрекает его на скудное, лишённое смысла существование. Это путь к деградации личности, утрате связей и отношений с другими людьми, это уход от реальности в мир иллюзий, в то время как осознание противоречия и своей роли в нём пробуждает в человеке активность, заставляет его действовать, творить и изменяться.

 Терминология конфликта довольно обширна, и зачастую это приводит к разночтению одних и тех же понятий. Так, например, происходит при использовании в обиходе понятий: конфликт, инцидент, конфликтная ситуация. Разберёмся в сути этого понятия, чтобы лучше понимать динамику развития противоречия и взаимоотношений между людьми.   
В переводе с латинского conflictus означает столкновение противоположных интересов, взглядов, серьёзное разногласие, острый спор. Конфликт – это всякого рода противоречие между субъектами (в случае внутреннего конфликта человек вступает в противоречие с самим собой). Его проявления разнообразны и динамичны, поэтому переход от одной стадии к другой происходит довольно быстро, и при неумении разрешить конфликт он стремительно достигает апогея своего развития, приобретая наиболее жёсткие, неприглядные формы, характеризующиеся накалом страстей, всплеском эмоций, а зачастую, и неуправляемостью поведения его участников.

**Этапы развития конфликта**

Возникновение конфликтной ситуации. Для того, чтобы спор между субъектами разгорелся, необходимо, в первую очередь, чтобы они имели различные позиции во взгляде на один и тот же вопрос, то есть их положение по отношению друг к другу и обсуждаемой проблеме было бы различным. Конфликтная ситуация – это позиционное различие в восприятии объективности. Это конфликт в потенции, так как наметившееся противоречие еще завуалировано, скрыто от субъектов или, по крайней мере, от одного из них. На этот этап редко обращают внимание, считая, что конфликтная ситуация еще не конфликт. Однако такая беспечность приводит к быстрому развитию событий, и первый этап сменяется вторым.

Повод, инцидент. Вторым этапом в развитии конфликта становится инцидент (по словарю – неприятный случай, недоразумение, столкновение). Имея более или менее устойчивую позицию, субъект выстраивает на её основе своё поведение, вступая во взаимодействие с другими людьми. Дальнейший ход событий определяется рядом причин: видят ли субъекты противоречие, желают ли его разрешить, способны ли это сделать. От ответа на каждый их этих трёх вопросов зависит продолжительность и острота конфликта.

Переход к конфликтным действиям. Третьим этапом в развитии конфликта становятся стратегии поведения в конфликте, которые определяются ориентацией оппонентов на свои интересы и интересы другого. Стратегия - это ведущая мотивация личности, определяющая цели совместной деятельности.

Завершение конфликта. Последний (четвёртый) этап в развитии конфликта,- это снятие противоречия, разрешение конфликта. На этом этапе субъекты поднимаются на новый уровень взаимоотношений, по-новому выстраивают своё поведение. Следует иметь ввиду, что устранение одного противоречия не исключает появление нового, но оно уже будет находиться в плоскости следующего, более высокого культурного уровня.   
Разрешение конфликта является творческим актом, и здесь не может быть уникального рецепта. Индивидуальный поиск решения и его реализация конкретным человеком осуществляется с учетом множества факторов складывающейся ситуации. Освоение технологии разрешения конфликта помогает представить структуру этого процесса, выделив в нём ключевые звенья, способствует расширению арсенала способов выхода из конфликта, делает возможным распознавание конфликта на самых начальных стадиях.

**Способы разрешения конфликта**

Первым этапом на пути разрешения конфликта является его обнаружение. От умения увидеть конфликт на начальных стадиях развития зависит многое: его продолжительность и острота, возможность или невозможность корректирования взаимоотношений, а также способ разрешения противоречия. Здесь нет и не может быть мелочей, так как первые проявления конфликта бывают очень незначительными и, как правило, не улавливаются сознанием, но именно они и являются наиболее значимыми для процесса разрешения. При этом нужно помнить, что формы проявления конфликта чрезвычайно разнообразны и каждая из них характеризует соответствующую степень изменения отношений.   
Результатом противоборства, как поступательного движения в рамках обострения взаимоотношений, становится одна из двух форм: разрыв отношений (если соперники равны по силе и позиции) или принуждение (когда одна из сторон обладает большими возможностями).

В качестве одного из направлений повышения эффективности учебно-воспитательного процесса (в частности, на пути разрешения конфликта) может быть осуществление анализа результатов социометрического исследования учебных групп на уровне эмоциональных контактов.

Отношения в студенческом коллективе выясняются на основе анализа результатов выборов каждым студентом другого члена коллектива как участника совместной деятельности. Выбор осуществляется на уровне эмоциональных контактов.

Существенным для проведения социометрического опроса коллектива является то, что выбор или отклонение одним индивидом другого осуществляется по отношению к определенной содержательной деятельности студента.

Конкретная содержательная ситуация, характеризуемая контактом и представленная в качестве основы выбора или отстранения, называется **социометрическим критерием**. Реакция опрашиваемых студентов на социометрический критерий в виде выбора или отклонения какого-либо из членов коллектива студентов, как участника совместной деятельности, определяется не только содержанием критерия, но и целым рядом свойств, знание и учёт которых является необходимым для выявления и фиксации структурных особенностей изучаемого коллектива в целом. Особое внимание необходимо уделить формулировке социометрического критерия.

Социометрический опрос целесообразно проводить в студенческих коллективах, имеющих некоторый опыт совместной деятельности – обычно не менее шести месяцев, то есть после первого семестра обучения, - на основе которой уже возникли определённые устойчивые взаимоотношения между его членами в процессе учёбы. В противном случае исследователь рискует зафиксировать случайную структуру. Организация и проведение социометрического исследования студенческих коллективов в итоговой работе не рассматриваются.

В процедуру опроса входит заполнение студентами двух видов анкет (варианты).

**АНКЕТА № 1**

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уважаемый студент!

Вам предлагается принять участие в научно-исследовательской работе.

Для этого Вам необходимо ответить на два вопроса анкеты, вписав в каждый вопрос три фамилии студентов вашей учебной группы. От искренности Ваших ответов зависят научные выводы исследования.

1. Назовите по порядку трёх студентов из вашей учебной группы, с которыми Вы хотели бы после окончания колледжа работать в одном учреждении.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Назовите по порядку трёх студентов из вашей учебной группы, с которыми Вы не хотели бы после окончания колледжа работать в одном учреждении.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обработка полученной информации в результате проведения первого анкетирования студентов включает построение социометрической матрицы учебной группы (приложение 1).

Социометрическая матрица учебной группы – это матрица связей, с помощью которой анализируются внутриколлективные отношения, определяется социометрический статус каждого студента, его место в коллективе. Социометрическая матрица позволяет выявить **р**еферентные отношения в учебной группе, которые удобно представить таблицей (приложение 2). Кроме того, социометрическая матрица позволяет построитьсоциограмму отношений в коллективе учебной группы (приложение 3), определить структуру этих отношений:положительные связи, отрицательные связи, активно неразделённые связи.

Приложение 1

**Социометрическая матрица учебной группы \_\_\_\_ (2015 г.)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилии и инициалы  студентов учебной группы | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. | 15. | 16. | 17. | 18. | 19. | 20. | 21. | 22. | 23. | 24. | 25. | 26. | 27. |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 2

**Референтные отношения в учебной группе \_\_\_\_\_ (2015 г.)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилии и инициалы  студентов учебной группы | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. | 15. | 16. | 17. | 18. | 19. | 20. | 21. | 22. | 23. | 24. | 25. | 26. | 27. |
| Число выборов | 2 | - | - | 1 | 5 | - | 1 | 3 | 6 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 | - | **12** | **11** | - | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | - |
| Число выборов | - | **12** | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 10 | **11** | 1 | - | **9** | - | - | 3 | - | - | 1 | - | 4 |
| Популярность | 2 | 12 | 5 | 3 | 6 | 1 | 3 | 3 | 7 | 6 | 8 | 6 | 2 | 7 | 11 | 11 | 13 | 11 | 9 | 5 | 3 |  | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| Число рангов 1. | **5** |  |  |  | 1 |  |  | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  | **4** | **5** |  |  | 4 |  | 3 |  |  | 1 |  |
| Число рангов 2. |  |  |  |  | 4 |  | 2 | 4 |  |  | 2 | 1 | 1 | 1 |  |  | 2 | 1 |  | 2 | 4 |  |  | 2 |  | 1 |  |
| Число рангов 3. | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 |  | 2 | 2 |  | 1 |  |  | 1 |  |  | 3 | 3 |  | 1 | 1 |  |  | 1 | 1 | 4 | 1 |
| Референтная привлекательность. | 6 | 1 |  | 1 | 5 | 1 | 2 | 7 | 3 |  | 4 | 1 | 2 | 2 |  |  | **9** | **9** |  | 3 | **9** |  | 3 | 3 | 1 | 6 | 1 |

Приложение 3

**Социограмма отношений в коллективе учебной группы \_\_\_\_ (2015 г.)**

**а) положительные связи**

**б) отрицательные связи**

**в) активно неразделённые связи**

По этическим соображениям содержание приложения 3 в итоговой работе не приводится.

Взаимоотношения в коллективе студентов могут носить и многосторонний характер, объединять положительные, отрицательные, неразделённые связи нескольких человек и групп. Чем крупнее и больше количество положительных взаимодействий и меньше отрицательных и неразделённых связей, тем более сплочённым считается коллектив по отношению к другому.

По истечении двух-трёх недель после первого анкетирования целесообразно провести второе анкетирование. Анкета взаимо– и самооценок деловых и нравственных качеств может иметь вид (приложение 4).

Приложение 4

**АНКЕТА № 2**

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уважаемый студент! Прочитайте список учебной группы. Ознакомитесь с качествами (деловыми, нравственными), приведёнными в анкете. Ответьте на вопрос: «В какой степени указанное качество присуще студентам вашей учебной группы?». Вам необходимо ранжировать студентов своей учебной группы по этим оцениваемым качествам (критериям), включая самого себя.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Фамилии и инициалы  студентов учебной  группы | Оцениваемые качества | | | | | | |
| Коллективизм, товарищество и дружба | Способность к теоретическому обучению | Организаторские способности, склонность к руководству | Дисциплинированность | Отношение к обучению | Воля, выдержка, настойчивость в обучении (достижении цели) | Мнение кого Вы хотели бы знать о себе (представить три ранга) |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |

На основе обработки и анализа результатов этого анкетирования строится матрица: «Самооценка и оценка коллектива учебной группы» (приложение 5- не приведено).

Таким образом, проведённые социометрические, позволяют провести анализ, обобщение, отображение результатов исследования студенческого коллектива в интересах повышения эффективности учебно- воспитательного процесса, сформулировать выводы и практические рекомендации.

Анализ начинается с четкого обрисовывания события. Здесь учитывается все: обстоятельства, реплики, психологический настрой, история развития взаимоотношений, возраст, уровень индивидуального развития и многое другое. Четкому обрисовыванию события способствует профессионально-педагогическая память педагога. Его умение распределять внимание, выделять главное и второстепенное, способность видеть, улавливать мелочи.   
После того как картина события воссоздана, педагогу следует проанализировать сложившуюся коллизию, то есть определить взгляды, стремления и интересы каждой из сторон.

Первым шагом непосредственного разрешения конфликта будет снятие психического напряжения. До тех пор, пока оно сохраняется в отношениях между людьми, конфликт не разрешить. Снятие напряжения осуществляется разнообразными способами: просьбой о прощении, демонстрацией симпатии, шуткой, отвлечением, переключением на другие объекты и деятельность, предоставление права на несогласие; соответственно изменяются интонации, избирается оптимальная дистанция общения (физическая и социальная) и многое другое.

Наиболее простым способом разрешения конфликта является проявление нежности по отношению к партнеру. Нежностью легко удается разрядить обстановку, снять напряжение, погасить агрессию и другие неблагоприятные проявления психики.   
Столь же легким способом разрешения конфликта, но более изящным, а потому требующим чутья, мастерства и виртуозности, является использование юмора. Ограничения, которые здесь существуют, связаны с тем, что шутка должна быть доступна детям и не оскорбительна для них. Говоря о юморе, на ум приходят слова из одной некогда популярной песни: «Успех – он выбирает из тех, кто может первым посмеяться над собой». Действительно, улыбка и смех моментально разгоняют печаль, скуку, уныние, заряжая человека бодростью, радостью, хорошим расположением духа.   
Компромисс одно из наиболее эффективных и наиболее распространенных форм разрешения конфликта. Под компромиссом понимается взаимная обоюдная уступка субъектов друг другу на основе соглашения между ними. Используя эту форму, педагог не только разрешает конфликт, но и повышает самооценку детей, поскольку апеллирует к их достоинствам, приглашая к совместному поиску выхода из сложившейся ситуации.

Компромисс может принести пользу в тех случаях, когда причины конфликта еще не осознаны педагогом, скрыты от его глаз. Тогда компромисс становится вынужденной мерой, используемой им в качестве способа выявления противоречия, которое сейчас угадывается лишь по внешним признакам выразительности субъектов, или, как иногда горят, интуитивно.   
В отдельных случаях для разрешения конфликта используется форма третейского суда.

**Заключение**  
Раз человечество не может уйти от конфликтов, то нужно научиться жить с ними и творчески выходить из них. Ярким примером педагогического профессионализма может являться владение искусством управлять выходом из конфликтных ситуаций без потери собственного достоинства и достоинства студента.

**Литература**

1. Аверьянов Л.Я. Искусство задавать вопросы. –М.: «Московский рабочий», 1987. -222 с.

2. Андреева Г.М. Социальная психология. –М.: Московский университет, 1980. -413 с.

3. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса:

(Метод. основы). –М.: Просвещение, 1982. – 192 с.