

## *Шпаргалка «Подросток и проблемы дисциплины»*

### **1. Характеристика поведения ребенка, направленного на привлечение внимания (НВП)**

Активное поведение НВП	Приёмы: ученики делают то, что отвлекает внимание учителя и класса.
Пассивное поведение НВП	Приемы: ученики демонстрируют поведение “в-час-по-чайной-ложке”, т.е. все требуемые учителем действия выполняют очень и очень медленно.
Реакция учителя	Чувства: раздражение и возмущение. Действия: словесные замечания, выговоры, угрозы.
Ответы ученика на реакцию учителя	Временно прекращают выходку.
Происхождение (причины) поведения НВП	1. Родители и учителя больше внимания уделяют детям, которые ведут себя плохо, а не хорошо. 2. Дети не научены просить или требовать внимания в приемлемой форме. 3. Дети часто испытывают дефицит личного внимания к себе, чувствуют себя “пустым местом”.
Сильная сторона поведения НВП	Ученики нуждаются во взаимоотношениях с учителем.
Принципы предотвращения поведения НВП	1. Больше внимания уделять хорошему поведению. 2. Учить учеников просить внимания, когда они в этом очень нуждаются.

### **2. Когда цель – привлечение внимания: меры экстренного педагогического воздействия**

<b>Стратегии</b>	<b>Техники</b>
Минимизация внимания	Игнорируйте демонстративное поведение. Контакт глазами. Становитесь рядом. Вставляйте имя ученика в текст объяснения урока. Посылайте секретный знак. Посылайте письменные замечания. Используйте «Я-высказывание».
Разрешающее поведение	Стройте урок на основе воспитывающего поведения.

	Доведите до предела демонстративную выходку. Весь класс присоединяется к выходке. «Разрешенная квота».
Делайте неожиданности!	Выключите свет. Издайте музыкальный звук. Говорите громким голосом. Измените голос. Говорите со стеной (или с портретом). Временно прекратите вести урок.
Отвлеките ученика	Задавайте прямые вопросы. Измените деятельность. Попросите об одолжении.
Обращайте внимание класса на примеры хорошего поведения	Благодарите учеников. Пишите имена примерных учеников на доске.
Пересаживайте учеников	Меняйте учеников местами. «Стул размышлений»

### **3. Приемы аттрактивности педагога (привлекательности в общении)**

1. Называйте учеников по имени;
2. Улыбка;
3. Compliment;
4. Выслушивание.

### **4. Приемы этической защиты педагога**

#### Мягкие формы

1. Вопрос на воспроизведение
2. Наивное удивление
3. Окультуренное повторение
4. Подстановка мотива
5. Доброжелательность

#### Жесткие формы

1. Оставить партнера наедине с собственным поступком – "Вероятно, вы плохо осознаете смысл того, что совершаете..."

2. Сопоставить его достоинства с совершаемыми им действиями – "Вы такой умный, и так поступаете..."
3. Великодушно простить партнера – "Если вам так хочется, если вы от этого будете счастливее, я, конечно,..."

## **5. Как помогать ученикам устанавливать нормальные отношения с педагогом и чувствовать свою коммуникативную компетентность?**

<b>Приемы</b>	<b>Что говорит учитель?</b>	<b>Что слышит ученик?</b>
Принятие	Ты хороший	Я хороший
Внимание	Я вижу тебя	Я что-то значу
Уважение	Спасибо тебе за...	Мои усилия замечены
Одобрение	Я знаю о тебе что - замечательное	Я – состоятелен
Теплые чувства	Ты мне нравишься	Кто-то заботится обо мне

## **6. Алгоритм создания субъективного переживания успеха**

1. Снятие страха – "Ничего страшного..."
2. Скрытая инструкция – "Ты же помнишь, что..."
3. Авансирование – "У тебя получится..."
4. Персональная исключительность – "Только у тебя и может получиться..."
5. Усиление мотива – "Нам это нужно для..."
6. Педагогическое внушение – "Приступай же!"
7. Высокая оценка детали – "Вот эта часть у тебя замечательно..."

## **7. Как помогать ученикам почувствовать свою интеллектуальную состоятельность**

1. Делайте ошибки нормальным и нужным явлением
2. Формируйте веру в успех
3. Концентрируйте внимание на уже достигнутых в прошлом успехах
4. Делайте процесс обучения осязаемым
5. Отмечайте достижения

## **8. Как правильно хвалить ребенка:**

1. **Хвалите ребенка за конкретные действия. Старайтесь хвалить так, чтобы он понимал, что именно сделал хорошо и почему вообще это хорошо.** Например, если хвалите за то, что он нарисовал красивый рисунок, обратите внимание на детали: "Такое солнышко красивое у тебя получилось! И вон та птичка, как настоящая". Избегайте фраз вроде: "Ты такой молодец! Настоящий художник!". Обращенная похвала, должна быть адекватна ситуации. Важно хвалить действие, а не личность.

2. **Подкрепляйте похвалу невербальными компонентами: улыбкой, объятием.** Ребенок должен чувствовать, что вы искренне обрадованы его действием, а не похвалили его, только чтобы "отвязаться".

3. **Не сравнивайте ребенка с другими!** Когда хвалите ребенка, не надо указывать, что он сделал что-то лучше другого. Не воспитывайте в нем чувство превосходства.

4. **Не нужно хвалить за каждую мелочь, иначе смысл похвалы теряется.** И этим вы рискуете, что через некоторое время ребенок будет ожидать поощрения, чуть ли не за каждое свое действие. А в случае, если не дождется, будет в недоумении и растерянности.

5. **Старайтесь различать в похвале, что ребенку удастся с легкостью, а что с трудом.** Сильно не акцентируйте внимание на природных данных (силе, гибкости и т.п.) Напротив, обращайте внимание на достижения ребенка, которые даются ему не без усилий. Хвалите его, если он старается и не сдаётся.

6. **Не надо обещать ребенку, что из него вырастет великий художник, танцор, певец, спортсмен.** Подумайте, как в будущем он будет переживать, если ваши грандиозные ожидания не оправдаются. Но это не значит, что нужно говорить ему: "Тебе не добиться успехов в этом. У тебя нет способностей!".

7. **Если вы уже похвалили ребенка за какое-то достижение, не следует через некоторое время пояснять ему, что на самом деле его успех был не так и велик.**

И последнее.... *"Если вы не знаете, за что похвалить ребенка, придумайте это!"* – советует психиатр и психотерапевт В. Леви, в своей книге "Нестандартный ребенок".

## **9. Как просить о помощи и научить этому ребенка**

1. Следует понять, что помощь – это то, что нужно не только вам. Когда человек помогает кому-то, это хорошо для него самого, а не только для того, чье положение он улучшает. Если бы люди чаще помогали друг другу,

они были бы добрее. Но помощь хороша только такая, которая делается от всей души. Чтобы вам помогли от души, нужно просить о помощи соответствующим образом. Ни в коем случае нельзя требовать, скандалить, угрожать, манипулировать и так далее.

2. Подумайте, какая именно помощь вам необходима. Если вы точно это знаете, так будет гораздо проще решить вашу проблему. Часто люди сами не понимают, что им нужно, они изматывают окружающих, которые не могут им помочь, даже если хотят, так как тоже не понимают, что лучше сделать. Трезво оцените свою ситуацию и подумайте, о помощи какого рода вы хотите попросить.

3. Когда обращаетесь с просьбой к человеку, начните с изложения своей ситуации. Объясните свое положение, чтобы его можно было понять. Не нужно погружаться в описание эмоций, которые захлестывают вас. Как бы вы ни старались успокоиться, это все равно будет заметно, когда вы начнете описывать свое положение. И лишь затем сообщите, какая помощь вам нужна.

4. Прося человека о помощи, тщательно выбирайте слова. В вашей просьбе не должно быть требовательной интонации, как будто вы приказываете. Но и умоляющих слов тоже не нужно, помощь не подразумевает того, что тот, кто просит, должен быть унижен.

5. Когда просите человека о помощи, оставляйте ему возможность отказаться, чтобы не обидеть вас. Помощь не должна быть вытребована, и если вам помогают, то это не должно происходить потому, что вы поставили человека в невыносимые условия своими словами или действиями. Если вы имеете такую привычку, то рискуете остаться без друзей или близких людей, так как мало кому понравится подобное обращение.

### **Полезный совет**

Не все люди могут вам помочь. Если вам отказали, это могло случиться по самым разным причинам: человек не способен сделать то, о чем вы его просите, у него нет времени или ресурсов, ваша проблема не показалась ему серьезной или что-то еще: это не имеет значения. Никогда не ругайте и не упрекайте того, кто не может ли не хочет вам помочь. Просто примите это и подумайте, что еще можно сделать, как можно решить проблему другим путем: возможно, вам сможет помочь кто-то еще.

## **10. Правила эффективной критики**

Никто не любит, когда его критикуют. Однако без негативных оценок не обходятся никакие отношения. Без критического взгляда порой

невозможно продвигаться вперед. Поэтому негативная обратная связь (в просторечии — критическая оценка) входит в обязанности любого педагога.

**Вот несколько правил, которые помогут предоставлять ее эффективно.**

1. **Установление контакта.** Не раздражайтесь потоком критических замечаний. Вначале необходимо провести небольшую вводную беседу.

2. **Позитив + негатив.** Большинство людей охотно откликаются на похвалу, признание и поощрение. И наоборот, любой негатив в свой адрес чаще всего вызывает раздражение и воспринимается в штыки. Если вы сможете предварить негативный разговор каким-либо положительным замечанием об адресате вашей критики или о ваших отношениях с ним, ваша негативная информация с большей вероятностью будет воспринята адекватно.

3. **Нелицеприятная и проблематичная критика.** Иногда бывает очень неудобно начинать разговор по поводу личных привычек, манеры одеваться. Просмотрите еще раз пункты, описанные выше. Давать обратную связь в таком случае необходимо по существу, минуя оценочные суждения самого человека. Говорите на языке конкретных фактов, но в то же время щадя чувства другого человека. Любезно, но недвусмысленно выскажите критическое замечание; после чего смените тему разговора на более нейтральную, чтобы вы оба могли закончить беседу на позитивной ноте. Общая схема разговора должна выглядеть так: "**Позитив + Негатив + Позитив**".

4. **Отмечайте детали.** Детализированная критика оставляет больше возможностей для понимания. Говорите по существу. Избегайте обобщений и неконкретных замечаний, таких как: "Вы плохо поступаете". Лучше прямо сказать, что именно он сделал не так. Избегайте критиковать то, что человек не в силах изменить в силу своих очевидных мотивов, жизненных обстоятельств или врожденных недостатков. Такая критика бессмысленна и вызовет лишь озлобленность с его стороны. Вы должны касаться только той части поведения, которую человек способен изменить.

5. **Стереотипы.** Избегайте стереотипно-оценочных утверждений, эксплуатирующих возрастные, половые, расовые и проч. предрассудки. Например, таких как "Ну чего еще можно было ожидать от такого как ты" или "Вы ведете себя, как избалованный ребенок...".

6. **Обходитесь без упреков.** Грамотная, критика заключается не в упреках и обвинениях, а в предоставлении людям новой информации о них самих — чтобы они могли принять ее к сведению и в дальнейшем действовать в соответствии с ней. В негативной оценке предыдущей деятельности человек должен видеть не угрозу своему самолюбию, а потенциал для дальнейшего совершенствования.

7. **Сочувствуйте.** Иногда полезно дать другому человеку понять, что вы можете разделять его чувства. "Я понимаю, что мои слова могут разочаровать вас, но ..., потому что вы...".

8. **Используйте "Мы" - высказывания.** Используйте чувство общности: "Мы вместе против данной проблемы...". Однако ответственность за обратную связь принимайте на себя: "Я решил поговорить с вами откровенно...". Избегайте высказываний типа "Вы всегда...", "У вас постоянно...", "Вам свойственно...". Также не стоит употреблять личностные "Я" - конструкции: "Я хочу, чтобы вы...", "Мне не нравится что вы...", "Мне нужно от вас...". Соотносите сказанное не с вашими личными желаниями, а с интересами дела.

9. **Сосредоточьтесь на поведении.** Целью критики должно стать поведение человека, а не он сам. Например: "Почему вы не подготовили задание вовремя?", а не "Вы очень безалаберный...". Любой человек способен признать, что был неправ в конкретном случае и сделать правильные выводы на будущее, однако агрессивные нападки на его личность моментально вызовут раздражение и психологическое сопротивление. Вместо обсуждения деловых вопросов и конструктивного разговора получится эмоциональное нагнетание ситуации и бесплодный конфликт самолюбий.

10. **Понимание.** Следите за тем, правильно ли вас понимает собеседник. Используйте для этого перекрестные вопросы (т.е. вопросы на понимание сказанного вами). Не жалейте времени, чтобы переспросить своего собеседника: правильно ли он понял причины и необходимость данного разговора? Задавая перекрестные вопросы, вы сможете лучше понять человека и лучше сформулировать ваши собственные аргументы. Также вы сможете проверить, находят ваши слова отклик или надо искать другой "ключик" к его душе.

11. **Оставляйте человеку свободу маневра.** Вы не должны навязывать силой другому человеку свои мнения, установки или убеждения. Он имеет право на возражения, принять или отвергнуть ваши критические замечания, право высказать аргументы в свою защиту и право самому оценивать свое поведение. Дайте ему время для обдуманного и конструктивного ответа на ваши замечания. Предоставьте сотруднику инициативу в решении возникшей проблемы. В крайнем случае, создайте хотя бы видимость того, что к его мнению прислушиваются. Это снизит его негативные эмоции и польстит его самолюбию. "А теперь подумайте и скажите, как вы будете исправлять создавшуюся ситуацию...".

12. **Сохраняйте спокойствие.** Не позволяйте увидеть, что вас беспокоит необходимость высказывать в его адрес нелицеприятные вещи. Это чревато потерей авторитета. При необходимости используйте специальные техники расслабления, не допускайте колебаний голоса,

помните о контакте глаз и языке жестов, не позволяйте себе злиться и поддаваться приступам застенчивости.

**13. Изменения.** Отдавайте себе отчет в том, что после вашей критики ничего может и не измениться. В конце концов, решение следовать вашим советам или не следовать им, принимаете не вы. Также помните о том, что конструктивные изменения могут произойти далеко не сразу. Как бы профессионально вы ни излагали критические замечания, всегда остается вероятность того, что ваш собеседник почувствует после ваших слов только злобу или раздражение, и в результате изменятся ваши отношения с ним, а не его поведение. Поэтому необходимо тщательно взвешивать все "за" и "против", связанные с необходимостью критических замечаний.

## **11. Рекомендации педагогам по взаимодействию с агрессивным подростком**

**При проявлении агрессии ребенком, используйте следующий алгоритм беседы:**

1. Признайте злость ребенка "Я вижу, что ты злишься".
2. Используйте описание поведения "Ты порвал чужую тетрадь".
3. Выразите уверенность в том, что ребенок возьмет себя в руки и справится " Ты скоро успокоишься, подумаешь о том, чего не стоило делать и как исправить ситуацию".
4. Вернитесь к обсуждению агрессивных действий ребенка, предложив ему иной способ для удовлетворения его потребностей. "Я вижу, что ты разозлился на Сашу, но драться в школе запрещено. Я верю, что ты скоро научишься спокойно договариваться".

**При взаимодействии с агрессивным подростком придерживайтесь следующих рекомендаций:**

1. Постарайтесь не отвечать агрессией на агрессию.
2. Сохраняйте спокойный тон и самообладание в конфликтных ситуациях.
3. Останавливайте подростка спокойно, с невозмутимым лицом, действуйте при минимуме слов.
4. Обсуждайте поведение подростка только после его успокоения.
5. Никогда не оскорбляйте ребенка, в диалоге не используйте жаргонные и бранные слова.
6. Ведите общение на равных, но не впадайте в зависимость.
7. Наделите агрессивного ребенка какой-либо ответственностью в школе.



8. Найдите повод похвалить подростка, особенно спустя некоторое время после наказания – ребенок убедится, что претензии были не лично к нему, а к его поступку.

**Рекомендации педагогам для предотвращения детской агрессивности:**

- Учить детей контролю негативных эмоций, осознанию своих чувств и потребностей, чувств и потребностей других людей.
- Учить детей, испытывающих эмоциональные затруднения, правильно направлять, проявлять свои чувства без подавления их.
- Не оценивать чувства ребенка, не требовать, чтобы он не переживал того, что в данный момент переживает. Как правило, бурные аффективные реакции – результат длительного зажима эмоций.
- Научиться раннему выявлению злости у детей. Часто, когда ребенок сердится, его не принимают. В этот момент взрослому достаточно сказать: "Я вижу, что ты злишься...", чтобы погасить пожар. Чтобы легче было уловить момент, когда ребенок начинает заводиться, необходимо обращать внимание на внешние признаки агрессии.
- Как только педагог видит такие проявления, необходимо прореагировать: "Ты сейчас злишься, может быть, хочешь побыть один? Или расскажешь, что происходит?"
- Давать посильное задание, в ситуации сниженных интеллектуальных способностей у ребенка сложное задание провоцирует его агрессивные реакции.
- Развивать навыки общения со сверстниками через совместные игры.
- Повышать самооценку ребенка, давать внеурочные поручения, позволяющие ребенку проявить свои способности и т.п.
- Ограничивать во время уроков до минимума отвлекающие факторы.
- Этому может способствовать, в частности, оптимальный выбор места за партой для агрессивного ребенка – в центре класса напротив доски.
- Предоставить ребенку возможность быстро обращаться за помощью к учителю в случаях затруднения.
- Строить учебные занятия по четко распланированному, стереотипному расписанию.