



### **Приёмы педагогического воздействия и коррекции.**

В комплексе **методов** педагогического воздействия при **решении возникающих проблемных ситуаций** выделяются следующие приёмы:

- задерживающие (тормозящие ход отрицательного развития личности **воспитанников**);
- созидающие (содействующие развитию положительных качеств личности, которые помогают скорректировать отрицательную направленность чувств, эмоций, отношений, поведение детей с отклонениями.

Созидающие приёмы:

- содействующие улучшению взаимоотношений между **воспитанниками и педагогами** (проявление доброты, внимания и заботы, просьба, поощрение, прощение, поручительство);
- вовлекающие **воспитанников** в совершение морально ценных поступков (убеждение, доверие, моральная поддержка и укрепление веры в собственные силы).

Тормозящие приёмы, в которых открыто проявляется власть педагога (констатация поступка, осуждение, наказание, приказание, предупреждение, проявление возмущения, выявление виновного)

Вспомогательные приёмы:

Организуя и проводя **воспитательно-коррекционную** работу с детьми, используя **методы** и приёмы педагогического воздействия на них, необходимо учитывать тот факт, что коллектив может выступать как фактор и условие предупреждения **проблемной ситуации** в поведении подростка, как действенный компонент воздействия на личность.

Приёмы воздействия коллектива могут быть следующими:

- доверие (подросток выполняет наиболее значимое общественное поручение коллектива);
- постепенное приучение к деятельности на общую пользу, поручения мотивируются их общей значимостью;
- поддержка коллективистических проявлений (поощрение и одобрение коллективом усилий подростка выполнять общественную работу в сочетании с возрастанием доброжелательного отношения к нему окружающих);
- недоверие (коллектив высказывает сомнение в том, поручать или нет какое-либо дело подростку из-за негативной оценки его отдельных личностных качеств, побуждая его тем самым к самокритике);
- отклонение недобросовестного и некачественного выполнения работы (коллектив заставляет переделать работу, мотивируя более качественное её выполнение);
- обсуждение безнравственности эгоистических установок и взглядов подростка;

- переключение критики на самокритику, побуждающей подростка дать объективную оценку своему поступку, подумать о причинах недовольства этим поступком окружающих;
- включение подростка в коллективные общественные виды деятельности, где он должен проявить своё отношение к совместной коллективной деятельности, умение сотрудничать с одноклассниками;
- создание целевой установки (с подростком разрабатываются правила повседневной деятельности – начатое дело доводить до конца, не браться за множество дел сразу, качественно выполнять любую работу, анализировать ошибки);
- контрастность (от регулярных неудач в деятельности подводить подростка к первым значительным успехам в ней);
- стимулирование личного достоинства подростка, защита его самолюбия, укрепление веры в успех, поддержка в трудной **ситуации**;
- требовательное доверие (подчёркивается неизбежность выполнения задания, укрепляется надежда на то, что он эту деятельность осилит);
- поощрение, похвала, побуждение к выполнению принятых **решений**, доброе участие.

Очень часто мы сталкиваемся с агрессией **детей**, которая приводит к возникновению различных **проблемных ситуаций**, как между детьми, так и между **воспитателем и ребёнком**.

Один из способов снижения агрессии – установить с ребёнком обратную связь, используя при этом определённые приёмы. Например, выразить собственные чувства по отношению к данному поступку («*Мне не нравится, когда на меня кричат*» или «*Мне не приятно, когда со мной так разговаривают*», вскрыть мотивы агрессии («*Ты хочешь меня обидеть?*»), напомнить о правилах («*Мы же с тобой договаривались ...*»), дать определение происходящему («*Ты ведёшь себя грубо*»).

Пытаясь решить **проблему**, следует проявить заинтересованность, доброжелательность и твёрдость, которые касаются конкретного поступка, а не личности в целом. Обсуждая поступок, лучше воздержаться от эмоциональных критических замечаний, которые вызовут у ребёнка раздражение и будут способствовать уходу от **решения проблемы**. Вместо неэффективного чтения морали важно показать все возможные негативные последствия агрессивного поступка и обсудить способы **разрешения возникшей ситуации**.

Встречаются следующие **виды конфликтов**:

- конфликты деятельности, возникающие по поводу успеваемости учащихся, выполнения ими учебных и внеучебных заданий;
- конфликты поведения (поступков), возникающие в связи с нарушением учащимися правил поведения в учебном заведении, чаще всего на занятиях, и за пределами учебного учреждения;
- конфликты отношений, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и педагогов, в рамках их общения в процессе совместной педагогической деятельности.

**Конфликты деятельности** между педагогом и учащимися чаще всего проявляются в отказе учащегося выполнять учебное задание или связаны с плохим (недобросовестным) его выполнением. Это может происходить по различным причинам: утомление, трудность в усвоении учебного материала, а иногда неудачное замечание педагога вместо конкретной помощи при затруднениях в работе. Подобные конфликты чаще происходят с учащимися, испытывающими трудности в учебной деятельности, когда педагог ведёт учебные занятия по своему предмету непродолжительное время, и отношения между ним и группой ограничиваются только учебной работой. **Конфликты поступков** в основном связаны с особенностями поведения отдельных учащихся как в учебных, так и во внеучебных ситуациях. Педагогическая ситуация может привести к конфликту в том случае, если педагог ошибся при анализе поступка учащегося, не выяснил мотивы, сделал необоснованный вывод. Один и тот же поступок может вызываться разными мотивами. Педагог часто корректирует поведение учащихся, оценивая их поступки при недостаточной информации об их подлинных причинах. **Конфликты отношений** часто

возникают в результате неумелого разрешения педагогом проблемных ситуаций и имеют, как правило, длительный характер. Эти конфликты приобретают личностный смысл, порождают длительную неприязнь учащегося к педагогу, надолго нарушают их взаимодействие.

***Рекомендации педагогам по управлению конфликтами с учащимися:***

- контролируя свои эмоции, быть объективным, дать возможность учащимся обосновать свои претензии, “выпустить пар”;
- не приписывать учащемуся свое понимание его позиции, перейти на “я - высказывания (не “ты меня обманываешь”, а “я чувствую себя обманутым”);
- не оскорблять учащегося (есть слова, которые, прозвучав из уст педагога, наносят такой ущерб отношениям с учащимися, что все последующие “компенсирующие” действия не могут их исправить);
- стараться не удалять учащихся из учебного помещения за какие-либо проступки;
- по возможности не обращаться к административным мерам разрешения конфликтных ситуаций и не привлекать в качестве своих помощников представителей административных структур;
- не отвечать на агрессию агрессией (это принизит достоинство педагога в первую очередь), не затрагивать личности воспитанника, если дело касается только его конкретного действия или поступка. Давать не абстрактную, а конкретную оценку только его определенным действиям;
- дать себе и учащемуся право на ошибку, не забывая о том, что “не ошибается только тот, кто ничего не делает”;
- независимо от результатов разрешения противоречия постараться не разрушить отношения с учащимся;
- не бояться конфликтов, брать на себя инициативу их конструктивного разрешения.