

РОЗДІЛ 1

ОСНОВНІ ЗАСОБИ БЕЗКОНФЛІКТНОГО НАВЧАННЯ

Тема 2. Конфлікти в школі – види, шляхи вирішення

- 2.1. Поняття та види конфліктів
- 2.2. Стратегії вирішення конфліктів
- 2.3. Практики вирішення конфліктів

2.1. Поняття та види конфліктів

Конфлікти в школі є невід’ємною складовою навчального процесу. Сам по собі конфлікт між однолітками не є чимось незвичайним. Такий конфлікт укладає в собі можливість особистісного зростання, оскільки зростає необхідність вчитися відстоювати свою позицію перед однокласниками, мати власну точку зору з якого-небудь питання. Часто конфлікти в школі носять епізодичний характер, тобто спалахують час від часу між всіма учнями. Дитина, потрапивши в дитячий колектив, повинен навчитися жити за його законами. Не завжди відразу вдається зробити це безболісно і легко. Що являють собою шкільні конфлікти, варто намагатися їх уникати?

Конфлікт (з лат. Conflictus - зіткнення) це розбіжності, протилежність інтересів сторін, відмінна позиція двох або більше суб’єктів правовідносин, у зв’язку з якими одній зі сторін чи обом сторонам може бути завдано моральної та/або матеріальної шкоди; це особливий вид взаємодії, в основі якої знаходяться протилежні та несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, що супроводжуються негативними психологічними проявами; це протистояння

суб'єктів взаємодії, що викликане складними для розв'язання та суб'єктивно значущими протиріччями, які супроводжуються гострими емоційними переживаннями; це явище культури, зміст якого визначається культурними чинниками, а процес виникнення та розвитку конфліктів регулюється культурними нормами, що за певних обставин призводять до виникнення особливих культурних ритуалів, які впливають на процес конфліктної взаємодії його учасників

Конфлікт – це протистояння, в якому немає систематичного насильства, але присутні розбіжності і протиріччя між сторонами. Конфлікти в школі трапляються не тільки між учнями – бувають задіяні і батьки, і вчителі. Причини конфліктів в школі можуть варіюватися від банальної дитячої образи до розбіжностей з приводу освітньої програми. Ми розглянемо приклади розвитку подій і дамо підказки, як діяти батькам і як допомогти дитині в разі зіткнення інтересів.

Чим конфлікт відрізняється від цькування. Цькування, або буллінг, – це глибока і систематична проблема, вона проявляється у вигляді агресії одних дітей проти інших. У булінгу завжди нерівність сил. Однак цькування не завжди виражається у фізичних нападах – насильство може бути і психологічним.

Види конфліктів в школі. Конфлікти в школі мають свою специфіку і відрізняються різною залученістю дорослого в цей процес. Ступінь вираженості може бути досить сильною або слабкою. Прихований конфлікт часто залишається непомітним для оточуючих, оскільки його учасники довгий час не переходять до активних дій. Приклади конфліктів показують, наскільки важливо діяти при перших же ознаках неблагополуччя і виникнення психологічного дискомфорту дитини. Виділяють наступні види конфліктів в школі.

Конфлікт між учнями. Даний вид конфлікту характеризується формуванням стійкого неприйняття одних осіб іншими. Ворогуючі сторони створюють один одному нестерпні умови існування, беруть участь у різних

замовляннях. *Учасниками конфлікту є діти та підлітки.* Неписаним правилом таких конфліктів стає їх тривалість, агресивність, жорстокість по відношенню до своїх опонентів. Діти не тільки не намагаються зрозуміти один одного, але ще й спеціально посилюють ворожнечу проявами презирливого ставлення, демонстраційного неповаги.

Приклад: у класі є фізично слабкий хлопчик, над яким всі жартують і знущаються. Інші учні постійно провокують його на відкриту сварку. Конфлікт загострюється з плином часу, але ніяк не дозволяється, тому що юнак не бажає відповідати жорстокістю на нападки однокласників. Ті хлопці, які приймають його бій, теж піддаються гонінням з боку лідера і його групи.

Приклад: Микола і Петро посперечалися, хто буде сидіти на першій парті біля вчителя. Микола стверджував, що сидіти повинен він, так як вчиться на відмінно, а Петро аргументував тим, що у нього поганий зір. Хлопці посварилися і не змогли поділити місце.

Порада психолога: Конфлікт в школі «учень – учень» – явище, нормальне для людської комунікації. Дорослим слід втрутитися, тільки якщо ситуація в школі зайшла занадто далеко, наприклад, Микола і Петро переходять до фізичного насильства або проти когось починається колективне цькування. *Але якщо конфлікт не переходить межі розумного, то важливо, щоб Микола і Петро вчилися вирішувати його самостійно.* Так виробляються соціальні навички. Важливо спостерігати і питати про те, що відбувається, без оцінки і не приймаючи нічиєї сторони, дати можливість кожному висловити думку, формулюючи позицію.

Причини конфліктів у школі

Як і у всякого явища, у конфліктів в середовищі однокласників є свої підстави. **Найчастіше конфлікти виникають між учнями одного класу і базуються на:**

- невідповідність характерів,

- зіткнення різних думок з того чи іншого питання.

Найбільше конфліктів припадає на підлітковий період. Вік 13-ти – 16-ти років характеризується підвищеною вразливістю, підозрілістю і тривожністю. Одне необережне слово може спровокувати розвиток конфлікту. Молоді люди і дівчата в цьому віці ще не володіють достатньою терпимістю і толерантністю по відношенню до оточуючих. Вони все бачать у чорно-білих тонах і будь-якому явищу дають власну оцінку. Вирішення таких конфліктів в деяких випадках вимагає участі батьків у житті дитини. **Основні причини виникнення конфліктів у середовищі школярів:**

Боротьба за авторитет. Найбільш частою причиною розвитку конфлікту стає **боротьба за можливість бути головним серед однолітків**. Дитина, що має лідерські якості характеру, буде прагнути продемонструвати оточуючим свою силу. Хлопчики, найчастіше, доводять власну перевагу з допомогою фізичної сили, а дівчатка вчаться витончено маніпулювати. У будь-якому випадку відбувається боротьба за авторитет. Підліток всіма силами душі намагається бути почутим і тим самим задовольнити свою глибинну **потребу у визнанні**. Цей процес не можна назвати швидким і спокійним. Іноді проходять роки, перш ніж, вчорашня дитина зрозуміє, які методи є допустимими, а від яких краще відмовитися.

Образи і образи. Іншою причиною гострого конфлікту з однолітками є **множинні образи і нерозуміння**. Ситуація, коли в класі кривдять слабого і беззахисного, сьогодні, на жаль, не рідкість. Конфлікт, сформований **необхідністю відстоювати свою індивідуальність**, призводить до формування у особистості таких якостей як недовіра і замкнутість. **Шкільний булінг** шкідливий не тільки для того, над ким постійно знущаються, але й для інших учнів. Підлітки спостерігають картину неприємних агресивних дій, за яким часто стоїть повна безкарність.

Образи і образи серед учнів одного класу обов'язково призводять до вираженого конфлікту. Яка б не була причина яскравих розбіжностей – вона вимагає обов'язкового дозволу. Діти не вміють приховувати своїх почуттів, вони хочуть розібратися в ситуації негайно. При цьому страждає дисципліна, загальна атмосфера в колективі. Вчителі скаржаться на те, що учні стають некерованими і агресивно налаштованими.

Нерозділена симпатія. Важливою причиною конфлікту в класі стає перша закоханість. У період пубертата підлітки починають цікавитися однолітками протилежної статі. Відбувається своєрідний сильний стрибок у розвитку. Юнак чи дівчина просто не можуть продовжувати жити по-старому. Вони починають шукати **додаткові можливості сподобатися, справити враження**. Нерозділені почуття можуть привести до драматичного результату: апатії, внутрішньої спустошеності і небажання відкривати кому-небудь глибину своїх переживань. Треба сказати, що в цьому віці нерозділене симпатія зустрічається дуже часто. Більше того, існує справедлива думка про те, що одного разу в житті кожна людина відчував на собі, що значить бути відкинутим предметом свого обожнювання.

В період перших залицянь багато підлітків стають нервовими і дратівливими. Відбувається це з тієї причини, що у них ще є мало досвіду для побудови довірчих відносин. Разом з тим, кожна молода людина у віці від 15-ти років потребує близьких відносинах, **хоче досягти максимального розуміння і бути почутим оточуючими**. Невідповідність власних почуттів з реальністю призводить до виникнення відкритих конфліктів, які потребують негайного вирішення.

Конфлікт між учнем і вчителем

У Миколи і Марії Петрівни виникли розбіжності через виставлену оцінку. Вчителька заявила, що його твір не відповідає критеріям, і поставила низьку оцінку. А Микола відповів, що чітких критеріїв висунуто не було.

На відміну від конфлікту між дітьми, тут сили завжди нерівні – вчитель має владу, досвід і знання, а дитина знаходиться в підлеглому положенні і тільки формує свою думку. Відсутність єдності вимог вчителя або недотримання вчителем вимог – часта проблема. Але і підліток повинен вчитися уточнювати завдання, задавати питання і приймати умови. **Вирішення конфлікту в школі лягає на плечі педагога** – доросла людина повинна роз'яснити дитині причини і наслідки. Якщо цього не відбувається, а ситуацію відпустити складно, якщо дитина не може змиритися і відчуває себе погано, батькам необхідно поговорити з вчителем, уточнити всі нюанси, а потім пояснити ситуацію дитині.

Конфлікт між батьками і вчителем. Мама учня Миколи висловила незгоду з методами роботи Марії Петрівни. Микола та інші учні розповідали, що Марія Петрівна кричить, залякує і висуває підвищені вимоги. Мамі Миколи це не сподобалося, вона вважає, що педагог не має права застосовувати психологічне насильство.

Якщо у батьків виникли претензії до педагога, важливо спочатку перевірити, чи обґрунтовані вони. Чи дійсно **вчитель перевищує повноваження, зриваючись на дітях, або діти вирішили влаштувати педагогу холодну війну?** Важливо обговорити питання з іншими батьками та іншими вчителями. Якщо ситуація дійсно підтвердиться – не бійтеся відстоювати право на участь в педраді і розмові з вчителем безпосередньо. Батьки можуть написати скаргу, а ось змінити ситуацію – ні. Іноді батьки вважають, що крик на дітей або суворі покарання – показник ефективного і суворого вчителя. Зважте всі спостереження, проаналізуйте можливі зміни. Якщо школа не готова вживати заходів – на жаль, вирішувати ситуацію доведеться батькам: міняти клас їх дитини або школи. Пам'ятайте, що мотивація і інтерес до життя безпосередньо залежать від авторитетів.

Конфлікт між батьками. Мама Миколи і мама Петра не змогли домовитися, скільки грошей здавати на новорічні подарунки дітям. Мама Миколи, яка є головою батьківського комітету, висунула одну суму, а мама Петра поррахувала її надмірною.

Конфлікт між батьками в школі виникає так само часто, як і конфлікт в будь-якому іншому колективі. Батькам необхідно контактувати один з одним – в чатах і офлайн. Якщо виник конфлікт інтересів в школі з приводу освітньої траєкторії класу або інших заходів – батьки обговорюють позицію у відкритому діалозі. Класний керівник є третьою стороною і може влаштувати голосування. Якщо проблема більш особистого характеру, не рекомендується виносити її на загальне обговорення (наприклад, в чат в месенджері). Батькам варто з'ясувати один на один – це ефективніше.

Конфлікт дітей в школі – часте явище. Якщо зіткнення інтересів переходить в систематичні знущання, це стає цькуванням. Батьки і вчителі повинні втрутитися і залучити психолога. Але навіть якщо розбіжність не має на увазі фізичне і психологічне насильство, воно як і раніше неприємне. **Конфлікти трапляються між усіма учасниками освітнього процесу – дітьми, вчителями і батьками.**

Рекомендації психолога Української Школи Майбутнього:

- зберіть повну інформації про ситуацію;
- ведіть відкритий діалог;
- довіряйте словам дитини;
- зверніться за консультацією до тих, хто не залучений в конфлікт;
- залучайте до обговорення третю сторону і шукайте союзників, спостерігачів або модераторів.

2.2. Стратегії вирішення конфлікту

П'ять основних стратегій вирішення конфлікту. Американський психолог Кеннет Томас виділив *п'ять основних підходів до вирішення конфліктної ситуації*:

- суперництво,
- компроміс,
- співробітництво,
- вихід,
- пристосування.

Суперництво. Головна мета – нав'язати свою точку зору, вигідне для себе рішення іншою стороною. Застосовується в тому випадку, якщо ваше рішення є конструктивним і несе в собі користь для колективу, організації. Або ж тоді, коли просто немає часу, щоб домовлятися.

Компроміс. Обидві сторони йдуть на поступки один одному, частково відмовляючись від своїх умов і претензій. Підходить для ситуації, коли опоненти знаходяться в рівних умовах, коли допустимо прийняття тимчасового рішення або є небезпека втратити все.

Пристосування. Відмова від своїх вимог у вимушеній або добровільній формі. Часто це відбувається через те, що одна зі сторін усвідомлює свою неправоту, хоче зберегти хороші відносини з опонентом або просто через несерйозність суперечки. Змусити прийняти таке рішення може усвідомлення неминучості поразки або втручання третьої сторони.

Відступ. Уникнення конфлікту, спроба вийти з нього при мінімальних втратах. Правда в результаті протистояння ніяк не вирішується. У кращому випадку – воно просто згасне. У гіршому – претензії будуть накопичуватися в прихованому режимі і потім виплеснутися в ще більш сильний конфлікт.

Співробітництво. Найбільш ефективний метод вирішення конфліктної ситуації. Полягає в конструктивному розборі проблеми, відношення до іншої сторони не як до суперника, а як до колеги. Спільний пошук кращого рішення.

Згідно зі статистикою, приблизно 30% конфліктів між керівником і підлеглим закінчуються компромісом, 15% — пристосуванням (в основному з боку підлеглого) і лише 1-2% — співпрацею. У зв'язку з тим, що частіше правий саме керівник, ефективно працює стратегія суперництва. У такому випадку працівник розуміє свої помилки і намагається їх виправити.

Максимально об'єктивна оцінка ситуації. Вислухайте аргументи іншої сторони, але не піддавайтеся тиску і емоціям. Оцінюючи ситуацію використовуйте об'єктивні, справедливі критерії.

У кожній школі залучається команда вчителів, натхненних і вмотивованих впроваджувати ці зміни, а також старшокласники, які працюють за принципом «рівний — рівному» над *формуванням безпечної атмосфери й сприятливого для всіх середовища*. Не сварки та бійки, а рішення та ідеї

Ключові компетенції вчителів та учнів:

- вирішення конфліктів;
- побудова та підтримка стосунків;
- чутливість до багатоманіття та недискримінація;
- саморефлексія та життєстійкість.

Уникати конфліктів — не вихід. Найпоширеніша асоціація щодо цього поняття: сварка, бійка, сльози. Часто вважають, що здоровий колектив обходиться без конфліктів. Але це хибна думка, адже колектив без конфліктів — це група людей, між якими нічого не відбувається. Насправді конфлікт — це явище, яке є неодмінною частиною життя кожного з нас. У його основі лежать певні інтереси й потреби. Конфлікт — це сприйняття несумісності інтересів.

Сльози та бійка — зовсім не обов'язкові його наслідки. Наслідком конфлікту може бути порозуміння, прийняття важливого рішення, розвиток, нові ідеї. Конфлікти лякають тих людей, які не вміють їх вирішувати, використовувати як можливість.

2.3. Практики вирішення конфліктів

Конфліктів не потрібно боятися чи ігнорувати. Їх треба вчитися розв'язувати, залучаючи у процес обговорення всіх учасників конфліктної ситуації.

З чого починати розбір конфлікту?

Практики вирішення конфліктів:

- відновна бесіда,
- коло примирення,
- медіація.

Але починати варто саме з «Я-твердження».

Варто видихнути, дати час розслабитися, прийняти цю буденність, що конфлікт стався. Його слід вирішувати, а не ігнорувати, заморожувати, згладжувати, маскувати.

Зрозуміти, які насправді інтереси та потреби цей конфлікт зачіпає. Ми звикли реагувати на рівні позиції. Це ніби верхівка айсберга: зверху лише невеличка частина того, що ми знаємо про себе. Говоримо собі та іншим: «Хочу, щоб було по-моєму». «Хочу, щоб він вибачився». А насправді ми хочемо далеко не цього, але не вміємо **розбиратися у справжніх мотивах.** Потрібен крутий інструмент, щоб це пропрацювати.

Техніка «Я-твердженнями». Приклад, який можна застосувати, аби навчитися користуватися універсальним інструментом — технікою «Я-твердження». До слова, цей приклад можна розбирати на уроці з класом (тоді їм доведеться подумки поставити себе на місце педагога).

Досить типова ситуація: учні ігнорують учителя, не виконують поставлені завдання, вербально і невербально демонструють свою зверхність, ставляться до вчителя як до обслуговуючого персоналу. Спробуйте зрозуміти потреби педагога в цій ситуації. Універсальний інструмент, який допомагає в цій та інших ситуаціях — техніка «Я-твердження».

Необхідно дати відповідь (краще письмово) на чотири важливі запитання:

- щодо опису ситуації,
- емоцій, які ситуація викликає,
- інтересів та потреб,
- віднаходження тих змін, які ви хочете бачити (стратегії виходу із ситуації).

1. **Опишіть ситуацію, що трапилась.** Як це виглядає **очима вчителя**. Важливо, що **записувати треба саме спостереження**, не даючи жодних оцінок. Як це зробити? Візьмемо речення: «Учні зверхньо поставилися до роботи в групах». Слово «зверхньо» — це вже буде оцінювальне судження. Людина ніби перекидає всю відповідальність лише на одну сторону. А в конфлікті стосунків завжди є дві сторони. Спробуйте переробити спочатку самостійно.

Якщо не виходить, підказка: «Учні не виконували завдання в групах».

А що робити, якщо цей вчитель — ви, і образа, гнів та інші **емоції киплять і не дають глянути на все відсторонено**? Тоді можна **написати все, що відчуваєте, що думаєте про тих учнів**. Звільнитися таким чином від надлишку негативних почуттів, а потім просто **викинути ці нотатки і лише тоді перейти до першого питання**.

Таку вправу можна навіть впровадити в класі на постійній основі. Якщо вчитель чує, що учень описує ситуацію оцінково, він може запропонувати описати ситуацію інакше. Тоді **навичка безоцінкових висловлювань** стане нормою у класі.

2. Напишіть, які емоції/переживання викликає у вас ця ситуація.

Насправді емоцій дуже багато. В українській мові є понад 300 назв їхніх відтінків, проте ми не володіємо цим словником. Відповідно, більшості людей дуже важко віднайти правильну назву тому, що з ними відбувається. Тож **коло емоцій Роберта Плутчика** буде чудовою допомогою, аби визначитися (рис.2.1.).



Рис.2.1. Коло емоцій Роберта Плутчика

Там зображено, як шість базових емоцій розходяться на відтінки. Можна перебирати їх та прислухатися до себе. А вчителю легко видрукувати це коло та розмістити в класі, щоб учні підглядали під час уроку та краще усвідомлювали почуття.

Коли людина озвучує/«знайшла» свою емоцію, вона зрозуміє це, бо стане легше на фізичному рівні. Емоцій стосовно певної ситуації може бути не одна, а дві-три. Не треба поділяти їх на позитивні та негативні, адже кожна корисна для усвідомлення суті конфлікту. Емоції — це ключ до розуміння того, які реальні потреби й інтереси викликає ситуація, яку треба вирішити.

3. Подумайте і дайте чесну відповідь на запитання: що для вчителя важливо в цій ситуації? Які інтереси були зачеплені, що викликало такі емоції?

«Мені важливо, аби учні виконували вказівки вчителя».

«У класі має бути тиша».

«Діти мають поводитися чемно».

Найбільша помилка — відповідати такими соціально очікуваними, шаблонними, стереотипними фразами, тим паче якщо йдеться не про потреби того, хто відповідає, а про те, що мають робити інші люди (у цьому випадку — учні).

Важливо запитати в себе саме про свої інтереси (якщо це приклад для розгляду, то зосередитися на інтересах саме вчителя).

Спробуйте не менш ніж п'ять разів запитати себе «А чому саме так?» і щоразу записувати відповіді. Це дозволить докопатися до інтересів, адже емоції — суб'єктивна форма існування об'єктивних потреб.

Наприклад, така відповідь:

«Ця ситуація засмучує вчителя, тому що для нього важлива повага від учнів».

Краще ще деталізувати: яка саме повага — як до людини чи як до вчителя, у якій формі хочеться, аби вона проявлялася, тощо. Насправді таких потреб може бути дві і більше.

4. Що вчитель може зробити в цій ситуації, аби ця його потреба/інтерес була задоволена?

Коли ми думаємо над тим, **що можемо зробити**, зміщуємо фокус контролю із зовнішнього на внутрішній, беремо ситуацію у свої руки. **Це перехід від ситуації, коли від учнів залежить, як вони сприймають вчителя та поводяться, до ситуації, коли саме він може щось конкретне зробити, аби вирішити конфлікт.**

Чи буде цього достатньо?

За досвідом експертів, у 80 % випадків люди знаходять рішення, ті власні дії, яких достатньо, щоб змінити ситуацію на свою користь. І це відбувається безвідносно до іншої сторони конфлікту. Звісно, це певна робота (непроста), **саморефлексія та самоусвідомлення.**

У решті 20% доводиться шукати рішення разом з тими, з ким виник конфлікт. Спочатку працюєш над ситуацію повноцінно сам, а потім вже можна ділитися висновками. У наведеному вище прикладі вчителю варто додатково поговорити з учнями, але звісно ж не десь нашвидкуруч у коридорі, а окремо зібравшись.

Отже, рух у вирішенні конфлікту – це алгоритмом: ситуація — емоція — інтерес — і тільки тоді зміна чи дія.

Застосування інструментів зазвичай для учнів спочатку виглядає важким і зайвим. Завжди легше діяти за старим принципом — накричати, образитись. Але якщо хоч раз зробити по-іншому й отримати результат, вони відчують полегшення і захочуть і далі формувати неконфліктне середовище.

Вчительський конструктор: вправа «Аналіз конфлікту»

Запропонуйте старшокласникам техніку для вирішення власних конфліктів.

Час: 10 хв.

Матеріали та ресурси:

1. Роздатковий матеріал «Карта емоцій» (видрукувати один примірник на парту або вивести на мультимедійну дошку).

2. Схема «Я-твердження»



Презентація схеми «Я-твердження»

1. Запропонуйте учням пригадати якусь власну конфліктну ситуацію, яку вони прагнуть вирішити. Свої результати протипоказано проговорювати при класі, адже це особисте. Наголосіть на тому, що робота відбуватиметься індивідуально («про себе»), виключно для кращого розуміння процесу аналізу конфлікту. Нікому з класу чи вчителю розказувати свій конфлікт не потрібно!

Зауважте, що такий аналіз конфлікту варто застосовувати виключно якщо учні зацікавлені:

знайти життєздатне (виконуване і тривале у часі) рішення, зберегти стосунки з людиною у конфлікті надалі.

2. Для презентації використовуйте схему «Я-твердження».

Розкажіть про кожний етап роботи.

Після кожного етапу робіть невеликі паузи, щоб учні мали можливість опрацювати власну ситуацію.

3. Після завершення презентації запропонуйте учням, за бажанням, поділитися своїми відчуттями, інсайтами, думками стосовно щойно виконаного аналізу конфлікту.

Орієнтовні питання:

Що вас здивувало?

Що було складно?

Що ви берете собі?

Вчительський конструктор: рольова гра «Проект»

Час: 35 хвилин

Мета і завдання: навчити учнів аналізувати конфлікт, використовуючи схему «Я-твердження».

Матеріали та ресурси:

1. Фліп-чарт з аркушами формату А1 та маркери (або будь-який інший варіант ресурсів для графічного зображення схеми «Я-твердження»: мультимедійна дошка, вайтборд та маркери, шкільна дошка та крейда тощо).

2. Роздатковий матеріал «Карта емоцій» (видрукувати один примірник на парту або вивести на мультимедійну дошку).

3. Видрук рольової ситуації «Проект» — кількість копій відповідає кількості груп.

Підготовка: Клас об'єднуємо у групи. Якщо учнів не більш ніж 20, їх буде дві: одна — збірний образ персонажа Олексія, друга — Тетяни. Якщо учнів близько 30 чи більше, краще зробити по дві групи на Олексія і Тетяну.

Загальна інформація

Рольова ситуація «Проект» (матеріали для вчителя)

Однокласники Тетяна й Олексій (10-й клас) отримали завдання зі спільної підготовки проекту з біології. Цей проект є підсумковою роботою за півріччя, відповідно, якість його виконання є надзвичайно важливою для обох учнів. Крім того, найкращі проекти братимуть участь в обласному конкурсі з біології — і Тетяна, і Олексій зацікавлені брати в ньому участь.

Спільна інформація для обох груп:

Ви з ентузіазмом зустріли новину про спільну підготовку проекту з таким партнером — це розумна та відповідальна людина, ви кілька разів успішно виконували спільні завдання.

Після уроку біології на перерві ви обговорювали проект: чітко сформулювали тему та перелік розділів проекту. Потім перерва закінчилась, на тому ви зупинились. Той день був дуже завантажений, отож до обговорення ви так і не повернулись.

Наступні два тижні клас займався дистанційно, ви були завантажені, хоча про проект пам'ятали. Олексій поїхав на цей час до бабусі в село і зв'язок у нього був дуже поганий, частину уроків він пропускав через погане з'єднання.

Після конфлікту для вас важливо завершити проект вчасно та якісно — від цього залежить оцінка з біології. Вам також важливо, щоб робота, яку ви вже зробили з підготовки проекту, була врахована. Ви хочете прояснити

непорозуміння, щоб такого не сталося в майбутньому. Для вас важливо зберегти дружні стосунки.

Бачення Тетяни (конфіденційна інформація для групи «Тетяна»)

Ви не дуже переймалися тим, що не обговорили всі деталі. Вирішили працювати так, як раніше: кожен готує ту частин, яку запропонував. За два тижні встигли підготувати два розділи, на що витратили значну кількість часу та власного ресурсу.

Після повернення до офлайн-формату сьогодні в класі до вас підійшов Олексій і запропонував попрацювати над проектом після уроків, ви погодились. Як же ви обурились, коли ви почули, що Олексій використовує якийсь інший перелік розділів. Він заявив, що вже підготував три розділи, один з яких — саме той, який вже написали ви! Ви шалено розгнівані! Ви швидко зібрали свої речі та пішли геть. Це ж треба, як міг Олексій так вчинити?

Бачення Олексія (конфіденційна інформація для групи «Олексій»)

Увесь цей час ви активно працювали над проектом. Назви деяких розділів переформулювали, оскільки вважаєте, що так проект виглядатиме логічніше. Ви вже підготували три ключові, на ваш погляд, розділи, готові були все презентувати та узгодити з Тетяною.

Сьогодні ви повернулися до навчання у звичайному режимі й запропонували Тетяні попрацювати над проектом після уроків. Яке ж було ваше здивування, коли Тетяна почала дуже емоційно реагувати на пояснення щодо зміни розділів. Здається, дівчина навіть образилась, коли ви показали вже опрацьовані розділи... Тетяна просто вибігла з класу... Це вас дуже розізлило — як вона може не цінувати ваші старання?! Ви розгублені.

Хід роботи:

1. Робота в малих групах (15 хв).

Завдання: ознайомитись з баченням конфлікту однієї зі сторін, проаналізувати конфлікт за схемою «Я-твердження» та сформулювати одне «Я-твердження» від групи від імені одного з учасників конфлікту до іншого. Тобто одні групи формулюють «Я-твердження» Тетяни до Олексія, а інші — Олексія до Тетяни.

Попросіть групи зафіксувати вироблені «Я-твердження» письмово (в ідеалі — маркерами на аркушах формату А1 або А2).

2. Презентації груп та групова дискусія (15 хв).

Запропонуйте групам «Тетян» першими зачитати свої повідомлення, групи «Олексіїв» уважно слухають та слідкують за своїми реакціями. Після проговорювання записані «Я-твердження» «Тетян» доречно розмістити так, щоб групи «Олексіїв» їх бачили.

Питання для груп «Олексіїв»:

Як ви реагували на повідомлення від «Тетяни»?

Чи виникало бажання спокійно поговорити?

Чи, навпаки, хотілося сперечатися? Чому?

Проаналізуйте, чи всі кроки «Я-твердження» сформульовані коректно? Чому?

Що в «Я-твердженнях» вам сподобалось?

Що в повідомленнях вам би хотілося покращити?

Після обговорення групи міняються: тепер повідомлення зачитують групи «Олексіїв», відповідно, вчитель веде обговорення з групами «Тетян».

Наприкінці можна запропонувати учням знайти кілька рішень, які б одночасно задовольняли інтереси обох учасників конфлікту: такі рішення називають «Виграш — виграш».

3. Дебрифінг (5 хв). Можливі питання для підсумкового обговорення:

Що для вас було найбільш корисним під час сьогоднішнього уроку?

Що нового ви дізналися про конфлікти та інструменти їх вирішення?

Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення поняттю конфлікту
2. Вкажіть основні види конфліктів
3. Які вам відомі стратегії вирішення конфліктів