Правила Поведения Учителя

- Учитель – это Людей Любитель, он всегда готов отдать другим то, что они хотят узнать.

 - Не учите Ученых и Глупцов, потому что одни уже знают, а другие – уже не знают и знать не желают.

 - Все Дела Учителя – это показывать Знания и побуждать к их Усвоению.

 - Ответы Учеников никогда не должны смущать или возмущать Учителя, но лишь указывать на Недостатки Усвоения Учебного Материала.

 - Вести Ученика по дороге Знания нужно плавно, без Скачков, главное, чтобы он усвоил Материал.

 - Руководить Учением надо так, как будто вы Бог, а Ученик – Ангел, поэтому, ему надо все объяснить и сообщить все Тонкости, а затем – научить передавать другим через его Умение.

 - Роль Учителя окружена Ореолом Великой Тайны, если вы чего-то не знаете, сделайте вид, что Ученику рано это знать, а затем подготовьте Ответ.

 - Учитель всегда прав, когда он знает.

 - Здесь даже голливудская диета не такую важную роль играет: или ты Богом данный Учитель, или нет…

СТИЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ.

Педагогическое общение - это особенное общение, специфика которого обусловлена различными социально-ролевыми и функциональными позициями субъектов этого общения. Учитель в процессе педагогического общения осуществляет свои социально-ролевые и функциональные обязанности по руководству процессом обучения и воспитания. От того, каковы стилевые особенности этого общения и руководства, в существенной мере зависит эффективность процессов обучения и воспитания, особенности развития и формирования межличностных отношений в учебной группе.

Первое экспериментальное психологическое исследование стилей руководства было проведено в 1938 году немецким психологом Куртом Левиным. В этом же исследовании была введена классификация стилей руководства, которую принято использовать и в наши дни:

1. Авторитарный.

2. Демократический.

3. Попустительский.

В ходе эксперимента К.Левин создал из десятилетних школьников несколько групп. Ребята в этих группах занимались одинаковой работой - изготовлением игрушек. В целях необходимой чистоты эксперимента группы были совершенно идентичны по возрастному критерию, по физическим и интеллектуальным данным участников, по структуре межличностных отношений. Все группа работали в одних и тех же условиях, по общей программе, выполняли одно и то же задание. Единственным важным отличием было существенное различие инструкторов в стилях руководства: преподаватели придерживались кто авторитарного, кто демократического, а кто попустительского стиля. Каждый из них работал с одной группой шесть недель, а затем осуществлялся обмен группами. Такая процедура делала эксперимент чрезвычайно корректным: группы не только были идентичными исходно, но и претерпели одинаковое влияние всех преподавателей и всех стилей. Таким образом, фактор группы сводился к нулю, и у исследователя была отличная возможность последить именно влияние стиля руководства на межличностные отношения в группе, на мотивацию деятельности, на результативность труда.

При авторитарном стиле характерная общая тенденция к жесткому управлению и всеобъемлющему контролю выражалась в следующем. Преподаватель значительно чаще, чем в других группах, прибегал к тону приказа, делал резкие замечания. Характерным были также нетактичные замечания в адрес одних участников и беспричинные, необоснованные похвалы других. Авторитарный преподаватель определял не только общие цели деятельности и задание, но и указывал способы выполнения его, жестко решая, кто с кем будет работать. Задание и способы его выполнения давались ученикам поэтапно. (Такой подход снижает мотивацию деятельности, так как человек точно не знает ее конечных целей.) Авторитарный преподаватель жестко пресекал всякое проявление инициативы, рассматривая ее недопустимое самоуправство. Кроме того, оказалось, что авторитарный лидер оценивал успехи участников субъективно, адресуя упреки или похвалу исполнителю как личности.

При демократическом стиле оценивались факты, а не личность. Но главной особенностью демократического стиля оказалось активное участие группы в обсуждении хода предстоящей работы и ее организации. В результате у участников развивалась уверенность в себе, и стимулировалось самоуправление. При этом стиле в группе возросла общительность и доверительность взаимоотношений.

Главная особенность попустительского стиля руководства заключалась в том, что педагог по сути дела самоустранился от ответственности за происходящее.

По результатам эксперимента, наихудшим стилем оказался попустительский. При нем было выполнено меньше всего работы, да и качество оставляло желать лучшего. Важно было и то, что участники отмечали низкую удовлетворенность работой в группе, хотя никакой ответственности за нее не несли, а работа скорее напоминала игру.

При авторитарном стиле исследователь отметил проявления враждебности во взаимоотношениях участников в сочетании с покорностью и даже заискиванием перед руководителем.

Наиболее эффективным оказался демократический стиль. Участники группы проявляли живой интерес к работе, позитивную внутреннюю мотивацию деятельности. Значительно повышалось качество и оригинальность выполнения заданий. Групповая сплоченность, чувство гордости общими успехами, взаимопомощь и дружелюбие во взаимоотношениях - все это у демократической группы развилось в очень высокой степени.

В стиле выделяются две стороны: содержательная и техническая,

Формальная сторона

Содержательная сторона

Авторитарный стиль

Деловые, краткие распоряжения.

Запреты без снисхождения, с угрозой.

Четкий язык, неприветливый тон.

Похвала и порицание субъективны.

Эмоции не принимаются в расчет

Позиция лидера - вне группы.

Дела в группе планируются заранее.

Определяются лишь непосредственные цели, дальние - неизвестны.

Мнение руководителя - решающее.

Демократический стиль

Инструкция в форме предложений.

Не сухая речь, а товарищеский тон.

Похвала и порицание - с советами.

Распоряжения и запреты с дискуссиями.

Позиция лидера - внутри группы.

Мероприятия планируются не заранее, а в группе.

За реализацию предложений отвечают все.

Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются.

Попустительский стиль

 Тон - конвенциональный.

Отсутствие похвалы, порицаний.

Никакого сотрудничества.

Позиция лидера - незаметно в стороне от группы.

Дела в группе идут сами собой.

Лидер не дает указаний.

Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера.

Более поздние исследования лишь подтвердили результаты эксперимента Левина. Предпочтительность демократического стиля в педагогическом общении была доказана на разных возрастных группах, начиная от младших школьников и кончая старшеклассниками.

ПОЗИЦИИ В ОБЩЕНИИ. Создавая атмосферу взаимодействия с ребенком, необходимо учитывать возможность разных позиций в процессе общения. Позиция в общении определяется общим отношением субъекта общения к своему партнеру и может проявляться самыми различными способами. Наиболее благоприятную атмосферу общения создает позиция равноправного партнера, которая характерна для личностно-ориентированного образования. Если педагог в общении с ребенком занимает позицию равноправного партнера, он обеспечивает взаимное доверие и создает хорошие условия для обсуждения любой проблемы.

Невозможно абсолютное равенство ребенка и педагога, но возможна равноценность. Поскольку и ребенок, и взрослый педагог равноценны, они могут занимать в общении позиции равноправных партнеров. И ребенок, и взрослый - люди, их различает лишь объем личного опыта, знаний, уровень развития. Именно с этой точки зрения педагог равноценен ребенку, хотя и не равен ему по уровню развития.

Общение, в котором оба партнера занимают равноправную позицию, называется партнерским.

Во взаимодействии с ребенком учитель не только принимает от него информацию о его настроениях, переживаниях, уровне понимания, но и дает ему «обратную связь» о собственной включенности в процессе общения. Ориентируясь на наши реакции, ребенок строит представление о собственных успехах или неудачах, ошибках или достижениях, у него возникает представление о себе как о личности. Искренне радуясь его успеху, сочувствуя его беде, учитель оказывает ребенку поддержку, в которой нуждается маленький человек.

Различные внешние обстоятельства могут повлиять на наше самоощущение. Но ни в коем случае не стоит допускать, чтобы плохое настроение, усталость и раздражение разбили взаимодействие педагога с ребенком, разрушили их контакт.

Если у педагога не получается занятие или совместная игра, не стесняйтесь признаться в этом детям. В общении очень важно быть естественным, оставаться самим собой.

 Взаимодействие с детьми предполагает, что педагог должен корректировать поведение ребенка. Однако имеет смысл делать это не посредством простого запрета, окрика или замечания, а с помощью позитивных сообщений. Можно представить два основных типа ситуаций, когда учитель должен корректировать ребенка:

1) когда последствия действий ребенка не слишком тяжелые или вызваны его ошибкой;

2) когда последствия затрагивают других людей и являются результатом сознательного действия ребенка.

В первом случае позитивное сообщение педагога должно заключать в себе поощрение ребенка действовать дальше. Второй тип ситуаций требует пресечения действий ребенка. В этом случае позитивные сообщения преследуют цель изменить поведение ребенка. Позитивное сообщение включает следующие компоненты:

 1) описание произведенного действия;

2) описание возможного (или неизбежного) результата этого действия;

3) предложение альтернативного варианта поведения.

Необходимо, чтобы в структуру такого сообщения входили все три звена. Важно не ограничиваться объяснением, почему так делать не стоит или нельзя, а предложить ребенку другой вариант поведения в этой ситуации

Позитивное отношение к личности учащегося и система приемов поощрения - важная часть педагогического общения. Однако само поощрение может быть как эффективным, так и неэффективным. Критерии и признаки эффективного и неэффективного поощрения представлены в таблице 2.

Плодотворное педагогическое общение ставит одной из своих целей задачу повышения уровня межличностных отношений в реальном коллективе учащихся. По данным исследований, наиболее привлекательные качества, определяющие межличностные отношения и взаимные симпатии учащихся, - отзывчивость, доброжелательность, искренность, верность слову, а также ряд качеств, связанных с волевой сферой личности. Педагог может и должен опираться в своей работе на имеющуюся систему положительных ценностей учащихся, формируя партнерскую позицию в общении.

Эффективное поощрение

1.Осуществляется постоянно.

2.Сопровождается объяснением, что именно достойно поощрения.

3.Учитель проявляет заинтересованность в успехах учащегося.

4.Учитель поощряет достижения определенных результатов.

5.Сообщает учащемуся о значимости достигнутых результатов.

6.Ориентирует учащегося на умение организовать работу с целью достижения хороших результатов.

7.Учитель дает сравнение прошлых и настоящих достижений учащегося.

8.Поощрение для данного учащегося соразмерно затраченным этим учащимся усилиям.

9.Связывает достигнутое с затраченными усилиями, полагая, что такой успех может быть достигнут и впредь.

10.Учитель воздействует на мотивационную сферу личности учащегося, опираясь на внутренние стимулы: учащийся с удовольствием выполняет задание, потому что оно интересное, или хочет развить соответствующее умение, т. е. получает удовлетворение от самого процесса учения.

11. Обращает внимание учащегося на то, что повышение успеваемости зависит от реализации потенциальных возможностей учащегося.

12. Способствует проявлению заинтересованности в новой работе, когда прежнее задание выполнено.

Неэффективное поощрение

1.Осуществляется от случая к случаю.

2. Делается в общих чертах.

3.Учитель проявляет минимальное формальное внимание к успехам учащегося.

4.Учитель отмечает участие в работе вообще.

5.Дает учащемуся сведения о его достижениях, не подчеркивая их значимость.

6. Ориентирует учащегося на сравнение своих результатов с результатами других, на соревнование.

7.Достижения учащегося оцениваются в сравнении с успехами других.

8.Поощрение независимо от усилий, затраченных учащимся.

9.Связывает достигнутый результат только с наличием способностей или благоприятных обстоятельств.

10.Учитель опирается на внешние стимулы: учащийся старается лучше выполнить задание, чтобы заслужить похвалу учителя или победить в соревновании, получить награду.

11.Обращает внимание учащегося на то, что его прогресс в учебе зависит от усилий учителя.

12.Вторгается в процесс работы, отвлекает от необходимости постоянной работы.

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

 (наименование учреждения)

УТВЕРЖДАЮ

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_

 ”\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

 о нормах профессионального поведения

 учителя, воспитателя

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессионального поведения учителя, воспитателя общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) регулирует организацию единого педагогического подхода к обучению и воспитанию, предусматривает единые требования к педагогическим работникам ОУ, создание комфортных условий для обучающихся, учителей и родителей.

1.2. Понятные единые требования администрации ОУ к педагогическому коллективу призваны улучшить условия работы для всех участников образовательного процесса.

1.3. Выработанные нормы профессионального поведения обязательны для всех учителей и воспитателей независимо от занимаемой должности, преподаваемого предмета, наличия наград и поощрений, стажа педагогической работы.

1.4. За нарушение норм профессионального поведения на виновного может быть наложено дисциплинарное взыскание по итогам соответствующего расследования.

2. Нормы профессионального поведения

2.1. Учитель служит для обучающегося образцом тактичного поведения, умения общаться, уважения к собеседнику, поведения в споре, справедливого, ровного и равного отношения ко всем обучающимся.

2.2. Дисциплина в ОУ поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся.

2.3. Учитель не отождествляет личность обучающегося с личностью и поведением его родителей, т. к. ребенок не выбирает своих родителей.

2.4. Учитель не отождествляет личность ученика со знанием (или незнанием) преподаваемого предмета.

2.5. Учитель обещает что-либо только тогда, когда уверен, что может это выполнить.

2.6. Учитель является для обучающихся примером пунктуальности и точности, а его внешний вид – образцом для подражания.

2.7. Учитель помнит, что по поведению отдельного учителя обучающиеся, родители и общество судят об ОУ в целом.

2. 8. Педагогическому работнику запрещается:

 - передавать персональные данные об обучающемся и его родителях третьей стороне без письменного разрешения родителей;

 - разглашать сведения личной жизни обучающегося и его семьи;

 - унижать в любой форме на классных родительских собраниях родителей, дети которых отстают в учебе;

 - использовать выражения, осуждающие поведение родителей, дети которых отстают в учебе;

 - выносить на обсуждение родителей конфиденциальную информацию с заседаний педагогического совета, совещаний и т. п.

 - обсуждать с родителями выступления своих коллег по ОУ;

 - манипулировать детьми, использовать их для достижения собственных целей;

 - повышать голос, кричать на ученика, родителя, коллегу;

 - терять терпение и самообладание в любых ситуациях;

 - нарушать требования образовательной программы ОУ;

 - допускать в общении с коллегами, родителями и обучающимися ненормативную лексику;

 - курить в помещении ОУ;

- сравнивать материальное положение семей обучающихся;

 - сравнивать результаты учебы детей в классе;

 - допускать оскорбления обучающимися друг друга в своем присутствии;

 - допускать выражения, оскорбляющие человеческое достоинство обучающегося независимо от его возраста;

 - допускать в любой форме оскорбления, относящиеся к национальной или религиозной принадлежности обучающегося;

 - применять по отношению к обучающимся меры физического или психологического насилия над личностью;

 - допускать в любой форме оскорбления, выпады или намеки, касающиеся физических недостатков обучающегося;

 - выгонять (удалять) ученика с урока. В случае если ученик дезорганизует работу целого класса, учитель может передать его во время урока дежурному администратору;

 - снижать оценку за отсутствие учебника или учебного пособия, за нарушение обучающимся дисциплины на уроке;

 - посягать на личную собственность обучающегося.

Конфликты родителей и учителей: почему они возникают и как их уладить

В конфликтной ситуации надо придерживаться нескольких правил, к которым

относятся:

•ограничение предмета спора; неопределенность и переход от конкретного вопроса к общему затрудняют достижение согласия;

•учет уровня знаний, компетентности в данном вопросе противоположной стороны; при большой разнице в уровне компетентности спор или дискуссия будут малопродуктивными, а при упрямстве малокомпетентного спорщика они могут перерасти в конфликт;

•учет степени эмоциональной возбудимости, выдержанности противоположной стороны; если участники спора легко эмоционально возбудимы, обладают упрямством, спор неизбежно перерастет в конфликт;

•осуществление контроля за тем, чтобы в пылу спора не перейти на оценку личностных качеств друг друга.

При несоблюдении этих правил спор перерастает в конфликт. Конфликт — это взаимные отрицательные отношения, возникающие при столкновении желаний, мнений; это отягощенные эмоциональным напряжением и «выяснением отношений» разногласия между людьми.

Таким образом, любой конфликт отражает столкновение интересов, мнений, но не всякое столкновение позиций и противоборство мнений, желаний являются конфликтом. Несмотря на эмоциональный заряд дискуссии и спора, они могут не переходить в конфликт, если обе стороны, стремясь к поиску истины, рассматривают суть вопроса, а не выяснение того, «кто есть кто». Конечно, в любом обсуждении скрыта «искра» конфликта, но чтобы «из искры возгорелось пламя», нужны определенные условия.

Фазы развития конфликта

Выделяют две фазы развития конфликта: конструктивную и деструктивную.

Для конструктивной фазы конфликта характерна неудовлетворенность собой, оппонентом, беседой, совместной деятельностью. Она проявляется, с одной стороны, в стиле ведения разговора — повышенном эмоциональном тоне речи, упреках, оправданиях, игнорировании реакции партнера, а с другой — в неречевых характеристиках поведения: уходе от разговора, прекращении совместной деятельности или ее нарушении, замешательстве, внезапном увеличении дистанции с партнером по общению, принятии закрытой позы, отведении взгляда, неестественности мимики и жестикуляции.

При этом беседа остается в рамках делового обсуждения, разногласия не принимают необратимого характера, оппоненты контролируют себя.

Деструктивная фаза конфликта начинается тогда, когда взаимная неудовлетворенность оппонентов друг другом, способами решения вопроса, результатами совместной деятельности превышает некий критический порог и совместная деятельность или общение становятся неконтролируемыми.

Эта фаза может иметь две стадии. Первая психологически характеризуется стремлением завысить свои возможности и занизить возможности оппонента, самоутвердиться за его счет. Она связана также с необоснованностью критических замечаний, с пренебрежительными репликами, взглядами, жестами в сторону оппонента. Эти реакции воспринимаются последним как личные оскорбления и вызывают противодействие, т. е. ответное конфликтное поведение.

Если конфликтующие не меняют тактику взаимоотношений, то такие столкновения становятся систематическими, а негативизм субъектов все более упорным. Возникает хронический конфликт, характеризующий вторую стадию деструктивной фазы.

Исходы конфликтных ситуаций

Исходы конфликтных ситуаций могут быть разными: предупреждение конфликта, уход от конфликта, его сглаживание, приход к компромиссу, возникновение конфронтации, принуждение.

Предупреждение конфликта учителя с учащимися зависит главным образом от него самого. Прежде всего учитель должен при возникновении конфликтной ситуации не допускать предпосылок со своей стороны для развития конфликта: говорить с учащимся спокойно и, изменяя отношение школьника к чему-либо,убеждать его, а не приказывать. Учитель должен позаботиться об условиях, при которых его требование может быть выполнено. Нецелесообразно предъявлять требования слишком часто, а приказную форму их выражения лучше заменять по возможности другими формами. Например, требование в форме вопроса («Ты сделал дома то, что я тебе говорил в прошлый раз?») воспринимается учащимися как форма контроля, а не как требование учителя. Можно требование выражать в форме утверждения, убеждения в том, что учащийся, конечно, выполнил то, что ему говорили.

Опытные учителя для предупреждения конфликтов используют индивидуальные беседы с учащимися, в ходе которых выясняют их позиции и разъясняют свои.

При этом учителю нужно:

1)проявлять внимание к учащемуся, уважительное отношение, сочувствие к нему, терпимость к его слабостям, выдержку, спокойный тон;

2)строить фразы так, чтобы они вызывали нейтральную или положительную реакцию со стороны учащегося;

3)постоянно поддерживать с учащимся обратную связь, смотреть ему в глаза, следить за изменением у него позы, мимики;

4)чуть затягивать темп беседы, если учащийся взволнован или говорит из

лишне быстро;

5)попытаться мысленно поставить себя на место учащегося и понять, какие

события привели его в это состояние;

6)дать учащемуся выговориться, не перебивать и не пытаться перекричать его;

7)уменьшить социальную дистанцию, приблизиться и наклониться к нему,коснуться его, улыбнуться;

8)подчеркнуть общность цели, интересов, показать школьнику заинтересованность в решении его проблемы;

9)подчеркнуть лучшие качества учащегося, которые помогут ему самому преодолеть конфликтную ситуацию, справиться со своим состоянием.

Однако не во всех случаях конфликт можно предупредить. Обоснованное недовольство учителя, его обида на учащихся, которую он не смог сдержать, или же нежелание учащегося понять необходимость требований учителя приводят к межличностному конфликту. Тогда у учителя возникает другая задача — погасить

возникший конфликт, не дать ему перейти в хронический конфликт и втянуться в него другим учащимся или всему классу.

Уход от конфликта как способ разрешения конфликтной ситуации — это уход от разрешения возникшего противоречия со ссылкой на недостаток времени, на неуместность, несвоевременность спора и т. д. Этот способ следует использовать, чтобы не довести разговор до конфликта. Однако такой исход — это просто откладывание разрешения конфликтной ситуации. Обвиняемая сторона избегает открытого столкновения, дает противоположной стороне «остыть», ослабить психическое напряжение, обдумать свои претензии. Подчас проявляется и надежда, что со временем все само собой утрясется (это чаще всего наблюдается у молодых учителей и учителей с большим стажем, дожидающихся ухода на пенсию). Однако при появлении нового повода конфликт вспыхивает опять.

Сглаживание конфликта — это согласие с претензиями, но «только на этот момент». «Обвиняемый» старается таким способом успокоить партнера, снять эмоциональное возбуждение. Он говорит, что его не так поняли, что нет особых причин для конфликта, что он что-то не сделал из-за неожиданно появившихся новых обстоятельств. Однако это не значит, что он принял претензии и осознал суть конфликта. Просто в данный момент он проявляет согласие, лояльность.

Сглаживание не может бесконечно спасать положение, но, используемое редко и не по одному и тому же поводу, позволяет снять в данный момент напряженность в отношениях. Однако через некоторое время маневр «обвиняемого» обнаружится и на него снова посыпятся упреки: «Обещал, но снова все то же самое…»

Поэтому такая тактика плоха тем, что может подорвать доверие партнера.

Компромисс — это принятие наиболее приемлемого для обеих сторон решения путем открытого обсуждения мнений и позиций. Компромисс исключает принуждение в одностороннем порядке к одному единственному варианту, а также откладывание разрешения конфликта. Его преимущество состоит во взаимной равности прав и обязанностей, принятых каждой стороной добровольно, и открытости

претензий друг к другу.

Конфронтация — это жесткое противостояние сторон друг другу, когда ни одна из них не принимает позицию другой. Опасность конфронтации в том, что партнеры могут перейти на личные оскорбления, когда все разумные доводы оказываются исчерпанными. Несмотря на то, что такой исход конфликтной ситуации является неблагоприятным, он позволяет партнерам увидеть сильные и слабые стороны друг друга, понять интересы сторон («значит, и в моей позиции не все гладко»).

Конфронтация заставляет думать, сомневаться, искать новые пути выхода из тупика.

Часто конфронтация возникает при переоценке себя и недооценке партнера по общению, что характерно для эгоцентристов: «Кажется, говоришь очевидные вещи, а он не понимает!» — возмущается учитель. Однако он не учитывает ряд моментов. Очевидной вещь может быть только для него, у учащегося на этот счет другая точка зрения, и высказанная учителем позиция противоречит его интересам, установкам, привычкам, обычаям.

Принуждение — это тактика прямолинейного навязывания человеку того варианта решения, который устраивает руководителя, родителя, педагога. Принуждение быстро и решительно устраняет причины недовольства, но в то же время оно является самым неблагоприятным исходом для сохранения хороших отношений.

Признание своей ошибки или неправоты. Если причиной конфликта явилось неправильное поведение или ошибочное утверждение руководителя, родителя, учителя, вызвавшее несогласие другой стороны, то разрешить конфликт можно признанием своей ошибки.

Рассмотренные исходы конфликтных ситуаций и конфликтов по-разному влияют как на настроение партнеров по общению, так и на устойчивость их отношений.

В этом смысле наиболее эффективным является предупреждение конфликтов, но и исходы «признание ошибки», «сглаживание» и «компромисс» тоже благоприятны.

Дорогие учителя!

Не избегайте родителей. Вы вместе делаете одно дело – учите и воспитываете детей. Сотрудничая, вы можете достичь многого. Большинство родителей – вполне вменяемые люди, которые только порадуются, если почувствуют в вас союзника.

Многие родители – люди занятые и без помощи учителя могут не увидеть тех трудностей, которые возникают у их детей. Выходите на контакт с родителями сами, информируйте их, обращайтесь за содействием. Не ждите, пока возмущенные, расстроенные или разгневанные родители придут к вам или в администрацию школы с запутанным комом накопившихся проблем.

Спрашивайте, как видит ситуацию родитель, какие у него предложения, как бы он поступил на вашем месте и что готов сделать на своем. Согласуйте план совместных действий и установите «контрольные точки» – время и способ проверки, дает ли ваш план ожидаемый результат.

Приемы конструктивного общения легко осваиваются людьми с чувством собственного достоинства, высокой самооценкой, уверенными в себе и своем профессионализме. Именно эти качества не позволяют взрослому человеку по-детски обижаться на ученика, сторониться успешных взрослых, бояться администрации, перекладывать ответственность за свою неудачу на другого и проецировать неудовлетворенность собственной жизнью на общение с учениками.