

Школьные конфликты

(по материалам психологических изданий)

Школьные конфликты: причины возникновения

Конфликты являются вечным спутником нашей жизни. И потому даже самая последовательная политика гуманизации на предприятиях и в учреждениях и лучшие методы управления не защитят от необходимости жить в условиях конфликтов.

Слово “конфликт”- от латинского корня и в буквальном переводе означает “столкновение”.

В основе любого конфликта лежит противоречие, которое ведет обычно либо к конструктивным (например, к усилению групповой динамики, развитию коллектива), либо к деструктивным (например, к развалу коллектива) последствиям.

Таким образом, конфликты в самом общем виде могут квалифицироваться как конструктивные - с позитивным знаком и деструктивные - с негативным знаком. Некоторые авторы, в частности У. Крейдлер, подразделяют конфликты на функциональные (ведущие к оптимизации внутригрупповых отношений, более глубокому взаимопониманию людей) и дисфункциональные (имеющие следствием ухудшение, ожесточение внутригрупповых отношений).

Несколько типичных ситуаций

Большинство людей сходится во мнении, что конфликты в нашей жизни были, есть и будут. Каждый человек независимо от своих личностных особенностей, профессии, должности порой участвует в конфликте – или его туда вовлекают, или он сам провоцирует его, или выступает в роли спасательного круга. Конфликты, конечно, усложняют нашу жизнь, но именно они часто становятся толчком к развитию, заставляя нас двигаться вперед, пересматривать существующий порядок (или беспорядок) вещей, выводить на новый уровень наши взаимоотношения. Жизнь без конфликтов совершенно пресная как пицца без соли и перца. Но нельзя не брать во внимание мнение и опыт тех людей, которые видят в конфликтах опасность. Ведь действительно многие конфликты способны не развить, а разрушить человеческие взаимоотношения, стать источником агрессии, породить целый клубок негативных последствий. Обратимся к примерам конфликтных ситуаций в школьной жизни. Возьмем лишь несколько, но довольно типичных.

Первая.

Мама ученицы начальной школы уверена, что по английскому языку ее дочь должна иметь «четыре», а не «три». Со своими претензиями она идет не к учителю, а сразу к завучу. Учитель, с которым мама предварительно не поговорила, считает этот поход к завучу некорректным и не желает давать никаких объяснений.

Вторая.

Учительница начальных классов, ученики которой перешли в среднее звено, продолжает общаться с родительским комитетом теперь уже пятого класса. Обсуждая проблемы, часто высказывает критические замечания в адрес «предметников», преподающих в «ее» классе, иногда критикует «классную». Но кто-то из родителей сообщает новой классной

руководительнице Об идущих разговорах, и та просит администрацию освободить ее от этой должности.

Третья.

Учителя не устраивает расписание, составленное учебной частью. Заместитель директора отказывается его изменить: всем не угодить, кто-то все равно останется недоволен. В ответ учитель не согласился вести уроки вместо заболевшей коллеги.

Четвертая.

Урок в 8-м классе. Проверая домашнее задание, учительница трижды вызывает одного ученика. Все три раза мальчик отвечал молчанием, хотя обычно по этому предмету хорошо успевал. В результате «двойка» в журнале. На следующем уроке опрос вновь начался с него. И когда он опять не стал отвечать, учительница удалила его с урока. Та же история повторилась на следующих двух занятиях, потом последовали прогулы и вызов родителей в школу. Но родители выразили учительнице недоверие за то, что не сумела найти подход к их сыну. А та, в свою очередь, высказала претензии им - родителям, не уделяющим, по ее мнению, должного внимания сыну и его школьным делам. Разговор продолжился в кабинете директора.

В книге Чарльза Ликсона «Конфликт. Семь шагов к миру» читаем: «Конфликт - это столкновения, серьезные разногласия, во время которых вас обуревают неприятные чувства или переживания. Конфликт отличается от огорчения тем, что в конфликтной ситуации всегда есть, по крайней мере, два пути, два варианта поведения; причем или один из них, или оба могут оказаться либо приемлемы, либо неприемлемы».

Вспомним наш первый пример. Перед нами явное столкновение позиций учителя и родителя в вопросе оценки знаний ребенка. Налицо серьезные разногласия и достаточно неприятные чувства людей. При этом для каждой стороны есть два варианта поведения - к примирению через переговоры и компромисс или к усилению конфронтации, вплоть до полного отказа взаимодействовать. Основа этого конфликта, как и любого другого, - «опасение (понимание) хотя бы одной стороны, что ее интересы нарушает, ущемляет, игнорирует другая сторона или стороны» (Уильям Линкольн). В первом из наших случаев мать считает, что учитель ущемляет интересы ее ребенка, а учитель воспринимает как личное оскорбление обращение матери к администрации.

Во втором – учительница утверждает, что игнорируются интересы класса, с которым она проработала три года. А классный руководитель опасается, что родительский актив настраивают против нее.

Противоборство интересов является и сутью третьей ситуации.

Четвертый пример демонстрирует противостояние интересов и позиций учителя, ученика и родителей. Таким образом, конфликтная ситуация - это столкновение сторон.

Стратегии решения

Что делать в этой ситуации?

Возможных решений несколько.

Одно заключается в том, чтобы найти источник конфликта и по возможности ликвидировать его. Например, разъединить конфликтующих людей, исключив даже их общение.

Другое решение исходит из следующей точки зрения: у людей всегда различаются цели, потребности, воззрения, поэтому конфликтов избежать нельзя. Разрешению конфликта способствует учет различий и индивидуальных особенностей каждого человека. Так, в третьей ситуации завуч устроило бы немного скорректировать

расписание, чтобы хоть частично удовлетворить интересы учителя. И тогда было бы естественно попросить учителя пойти навстречу администрации в вопросе замены.

Третий вариант решения заключается в том, что конфликты в организации иногда нужно поощрять. Поощряя определенный конфликт, вы создаете условия для поиска новых идей и их реализации. Тому, кто решит придерживаться этой позиции, придется устраивать в своей организации соревнования, конкурсы - те виды взаимодействия, в которых точки зрения людей хоть и сталкиваются, но выделяют при этом положительную энергию.

Подчеркнем: каждый вариант решения имеет право на существование. В любой ситуации главное - определить причины конфликта и возможные последствия его преодоления тем или иным образом.

Попробуем поэтому разобраться в причинах.

К конфликтам обычно приводят:

- 1) противоречия между интересами, ценностями, целями, мотивами, социальными ролями людей, групп, человека и группы;
- 2) противоборство между официальными и неформальными лидерами; формальными и неформальными микрогруппами; между их членами, имеющими разный статус;
- 3) устойчивое доминирование негативных эмоций как фоновых характеристик взаимодействия и общения.

Во всех четырех наших примерах имели место противоречия между интересами, целями, мотивами, ролями (учителя и ученика, между учителями, учителя и родителя, учителя и завуча).

Конфликт может возникать на любом уровне. Например, между директором и секретарем, между двумя методическими объединениями, между группами учителей, между отдельным работником и группой. Возможен и конфликт человека с самим собой.

Такие - внутриличностные - конфликты могут быть не менее разрушительными для организации, чем межличностные. К примеру, выбрав одного из двух специалистов, желавших поступить на работу, директор может сам для себя спровоцировать внутриличностный конфликт: предпочтя одно, он потерял что-то другое, не менее нужное. Внутренний разлад руководителя не может не сказаться на школе в целом, поэтому важно, чтобы внутренний конфликт не стал разрушающим для кого-либо из окружающих. Но и внутриличностный конфликт может дать положительный эффект, если послужит основой, толчком к новой конструктивной идее.

Предотвратить или преодолеть конфликт помогает знание его возможных источников.

Откуда же конфликты берут свое начало?

Прежде всего, из недооценки индивидуальных различий - особенностей темперамента, восприятия, убеждений работников. Из ошибок в общении - неумения слушать, правильно задавать вопросы. Из различий в культурном и социальном статусах. И, наконец, из структуры самой организации - например, из особенностей ее финансирования: с одной стороны, школа вынуждена жестко экономить, а с другой крайне нуждается в деньгах для обеспечения качественной работы.

Умение выйти из конфликтной ситуации предполагает также применение подходящей стратегии разрешения конфликта. Какой и когда?

Начнем со **стратегии избегания**. Вы видите конфликт, но не хотите вступать в конфронтацию. В результате стороны продолжают конфликтовать, и каждая старается добиться своей цели. Эта стратегия может быть использована в том случае, когда овчинка не стоит выделки, то есть конфликт примитивен, и есть более важные вещи, требующие

серьезного внимания; возможные отрицательные последствия превышают положительные; конфликтующие стороны не готовы к переговорам: им надо сначала остыть, а уж потом разбираться; требуется собрать информацию для принятия решения; кто-то другой может разрешить конфликт лучше вас; видимый конфликт - лишь симптом более сложной и глубоко запятой проблемы.

Стратегия вторая - приспособление к конфликту. Когда одна из конфликтующих сторон приспособляется к целям и интересам другой, может действительно установиться штиль. Однако существует опасность, что у подавляемой стороны полностью исчезнет инициативность и творческое отношение к делу. Вспомним в связи с этим третий пример конфликтной ситуации. Вероятнее всего, учитель приспособится к требованиям администрации, но конфликт может принять скрытую форму. Данную стратегию лучше использовать, когда узнаете, что вы не правы; конфликт больше затрагивает других, а не вас; необходимо соблюдать субординацию.

Стратегия соревнования. Ее принцип стремлюсь к своей цели, соревнуясь с другими и используя все средства. Применяя такую стратегию, надо учитывать, что соревнование или публичное сравнение коллег могут положить начало конфликту. Кроме того, есть люди, которым свойственно стремление к соперничеству. Обычный для них способ поведения «подогревать» отношения, соревнуясь в умении отстаивать свои позиции. Для таких людей конфликт - источник жизненных сил, в то время как для остальных это часто - разрушительная сила.

Таким образом, данная стратегия чревата конфронтацией. Вернемся к четвертому примеру. Вполне вероятно, что восьмиклассник сам спровоцировал конфликт, вступив в соревнование с педагогом, - «кто кого?». Для подростков характерно желание испытать свои силы в «борьбе» со взрослыми, зачастую не отвечающими его представлениям об идеальном человеке. Учитель же дал «слабинку», вступив в соревнование с мальчишкой. Педагогу стоило бы выбрать другую стратегию - избегание, компромисс или взаимодействие.

Стратегия компромисса, или взаимных уступок. Такой способ особенно подходит для ситуации номер три: завуч по мере возможности учитывает пожелания учителя, а учитель избегает категоричных требований, понимая, что в расписании трудно учесть пожелания каждого педагога.

Стратегия взаимодействия (сотрудничества) - лучший путь разрешения конфликта. Его можно было бы использовать во второй конфликтной ситуации. Совместное обсуждение проблем пятиклассников всеми ее участниками - учителем начальных классов, родителями, новым классным руководителем - позволило бы найти точки соприкосновения людей с разным видением ситуации, прояснило бы проблемы.

На различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации один и тот же человек реагирует по-разному. Тем не менее, существуют и характерные, доминирующие стратегии его поведения в сложной обстановке. Доминирующие стратегии определяются тем, насколько часто вы ведете себя подобным образом в трудном положении.

Конструктивный алгоритм

- В любой конфликтной ситуации необходимо, прежде всего, сориентироваться. Что это значит?
- Присмотреться, прислушаться и осмыслить происходящее.
- Определить подлинную проблему: в чем ее суть?
- Отказаться от установки «Победа любой ценой, только победа!».

- Продумать несколько возможных решения.
- Оценить их и выбрать лучшее.
- Помнить: лучший способ разрешения конфликта тот, когда выигрывают обе стороны.

Этапы принятия конструктивного решения.

Первый - прояснение конфликтной ситуации. Уточняем, в чем состоит проблема, а именно: чего добиваются стороны, та и другая; что нужно или важно для каждой. Используем технику активного слушания: обязательно озвучиваем пожелания каждой конфликтующей стороны, потребности или трудности каждого участника конфликта; задаем уточняющие вопросы; демонстрируем участие и понимание.

Второй этап - сбор предложений начинается с вопросов: как же быть? Как лучше поступить? Далее обязательно выслушиваем предложения участников и только затем предлагаем свое.

Третий этап - оценка предложений и выбор наиболее приемлемого. Открываем совместное обсуждение. Стороны уже знают позиции друг друга, и это способствует атмосфере взаимного уважения.

Четвертый - детализация решения. Принять решение - этого еще мало. Нужно проговорить все действия, необходимые для достижения желаемого результата.

Пятый этап - выполнение решения, проверка.

В особо сложных конфликтных ситуациях, грозящих серьезными последствиями и отдельным сотрудникам, и коллективу в целом, руководитель призван быть «спасательным кругом».

Что может сделать он в ситуации, когда мнения и интересы поляризованы, противоречия обострены и каждая сторона чувствует только свое превосходство?

- Стимулируйте обратную связь, иницируйте неформальное общение.
- Предложите, например, вместе выпить кофе и спокойно обсудить проблему.
- Вовлекайте каждого участника в обсуждение конфликта, но, выслушивая каждую из сторон, держитесь только фактов!
- Преодолевайте «черно-белое» мышление участников.
- Обращайте внимание каждого на мнение противоположной стороны. Воспользуйтесь правом руководителя. Если в данный момент поляризация интересов слишком велика, поставьте временно точку: «Продолжим дискуссию позже».

В особо сложных ситуациях, когда на вас действуют сильные раздражители, попробуйте применить такую тактику:

- дайте себе минуту на размышление и, что бы ни произошло, не бросайтесь сразу в бой - так вы рискуете выплеснуть наружу неадекватные реакции, о чем потом будете жалеть;
- изобразите на лице улыбку и подержите ее минуту - после этого вы почувствуете себя лучше;
- выслушав выпад в свою сторону, скажите про себя «это не про меня» и больше не возвращайтесь к инциденту, как будто его и не было;
- не принимайте слова оппонента слишком близко к сердцу, не думайте об их цели; уходя домой, оставляйте все проблемы за дверью кабинета.

Поставьте себя на место оппонента и подумайте, каковы его впечатления от общения с вами. Мысленно переиграйте беседу так, чтобы у него остались о вас приятные воспоминания; не говорите того, что будет неприятно оппоненту, думайте о последствиях ваших слов; представляйте чувства и мысли говорящего; обращайтесь внимание на движения лица и рук.

Любой конфликт можно проанализировать по предлагаемому ниже алгоритму. Делая это, вы накопите опыт решения и сумеете спокойнее и точнее разбираться в конфликтных ситуациях.

Алгоритм анализа конфликтной ситуации:

1. Описание ситуации; ее участники.
2. Природа и суть ситуации.
3. Поведение одной стороны.
4. Поведение другой стороны.
5. Момент, позволявший предупредить перерастание проблемы в конфликт.
6. Что помешало этому (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность, другое).
7. Каким был выход из конфликта.
8. Какие приемы взаимодействия с конфликтующими я мог использовать; как я их использовал.
9. Анализ моего поведения в данной ситуации: правильно - ошибочно.
10. Варианты поведения после конфликта.
11. Что делать, чтобы избежать аналогичных конфликтов.

Преодоление негативных эмоций

Самое сложное в конфликте - преодолеть собственные спонтанные реакции и негативные эмоции. В состоянии конфликта люди совершают действия неконтролируемые (автоматические) и контролируемые. Контролируемые реакции зависят от вашего навыка поведения в конфликтах и могут быть самыми благоприятными для вас как с физической, так и с психологической точки зрения. Своим особым стилем поведения каждый человек наделен также и от природы. Этим стилем в значительной степени определяются автоматические реакции в конфликте. Что касается механизма возникновения враждебности, агрессивного поведения, других негативных реакций, то у большинства людей он работает по одной схеме: каждому человеку свойственны как физиологические, так и социальные потребности. Если потребности не реализуются, мы испытываем неприятные чувства: боль, обиду, страх. Эти негативные эмоции могут породить гнев, агрессию и зачастую выплескиваются наружу в виде негативного поведения.

Как предупредить собственные нежелательные реакции?

Следите за собой, особенно в минуты стресса, когда вас легко вывести из равновесия. Отложите или вовсе отмените важные дела и переговоры. Позаботьтесь о себе: выпейте чаю; позвоните друзьям; примите теплую ванну или просто расслабьтесь, лежа на диване и слушая любимую спокойную музыку. Знайте пределы своего терпения и вовремя «уходите» от чрезмерных раздражителей. Старайтесь быть искренним, говорите о своих чувствах. Умейте читать невербальные сигналы в процессе общения. Не реагируйте быстро! Подумайте, что стоит за этим! Будьте готовы принять отрицательные стороны человека, с которым вступаете во взаимодействие. Желательно помнить, что «мы не

можем управлять ветром, но можем управлять парусами». Не решайте проблему за других. И, прежде всего - проясните ситуацию.

Чаще всего конфликты в школе связаны с успеваемостью детей и место действия таких конфликтов – урок.

Все мы, а особенно учителя и родители, нередко сталкиваемся с агрессивным поведением детей и подростков, что зачастую провоцирует конфликты.

В чем же причины такого явления? Откуда оно берется?

По данным психологов, агрессивное поведение подростков непосредственно связано с **низкой самооценкой**. Отрицательное отношение к самому себе приводит к тому, что дети и подростки испытывают чувство вины и стыда. Психологи считают, что связь между этими чувствами и агрессией зависит от степени неодобрения своего собственного «Я». Иными словами, чем чаще люди в процессе общения с другими испытывают чувство стыда, тем выше их склонность к гневу и агрессивному реагированию. При изучении особенностей лиц с агрессивным поведением выявились следующие: отсутствие необходимых социальных навыков, неумение выражать свои отрицательные эмоции в социально приемлемых формах, незрелость взглядов, неуверенность в себе.

В школе агрессия может проявляться не только при общении детей и подростков друг с другом. Конфликты возникают между учеником и учителем, между учителями, учителями и администрацией. Агрессия, проявляемая в школе на различных уровнях, непосредственно зависит от уклада ее жизни, то есть от организации всех элементов учебно-воспитательного процесса.

Для того чтобы узнать, какая атмосфера царит в вашей школе, попросите своих учеников (лучше старшеклассников) написать в столбик несколько слов, которыми, на их взгляд, характеризуется жизнь школы.

Если большинство учащихся напишут такие слова, как «доброта», «понимание», «уважение», «сотрудничество», значит, создана комфортная атмосфера. Но может случиться и по-другому: ваши ученики подберут совсем другие слова, обозначающие страх, чувство вины, тревогу. И это уже серьезный повод для школьной администрации задуматься о существующем стиле жизни.

Для сокращения количества проявлений агрессии в школах специалисты дают следующие рекомендации:

- Очень полезным может стать формулирование в письменном виде тех сторон школьной жизни, вокруг которых наиболее часто возникают конфликты. Например, правила поведения учащихся, требования к ученикам и родителям.
- Следующим шагом в этом направлении должно быть информирование. Родители должны четко знать требования школы, а учащиеся – правила своего поведения, а кроме того, и правила поведения учителей.
- Обычно школьники очень любят критиковать учителей и вообще все, что связано со школой. Это порождает большое количество разнообразных конфликтов. Известный детский психиатр Франсуаза Дальто рекомендует позволить детям открыто критиковать свою школу. В одной из канадских школ все дети имеют возможность один раз в месяц написать свои замечания претензии. Затем все написанное рассматривается педагогическим коллективом и подвергается общему обсуждению. Это способствует совершенствованию работы всего педагогического коллектива, кроме того, позволяет детям выплеснуть свои отрицательные эмоции

на бумаге и почувствовать себя хозяевами школы, что придает им большую уверенность и снижает уровень агрессии.

- Еще одна рекомендация: создание ученического комитета, в обязанности которого, помимо текущих дел, должно входить обсуждение проблем, возникающих между учениками.

Специальные тренинги

Школьные драки, увы, случаются даже при самом благоприятном психологическом климате. Иногда дети или подростки в результате такого разрешения конфликта получают серьезные травмы. Всего этого можно избежать, если школьники будут получать правильное воспитание. Культурное поведение, по мнению психологов, следует тренировать так же, как решение арифметических задач или умение грамотно писать. К сожалению, в современной школе на предметы эстетического цикла, на которых можно развивать эмоциональную сферу ребенка и подростка, отводится не так много времени.

Специалисты рекомендуют проводить в школе специальные тренинги и занятия по предупреждению агрессии.

Такие занятия в первых-четвертых классах включают в себя несколько направлений.

- создание чувства безопасности.

Его недостаток является одной из причин агрессивного поведения. Потребность в безопасности и защите - одна из основных потребностей человека, и ее отсутствие, чувство страха, вины, стыда в свою очередь вызывают защитные реакции в виде готовности к агрессии;

- формирование позитивного отношения к самому себе.

Позитивное самоотношение тесно связано с удовлетворением такой потребности, как потребность в признании и оценке окружающих. Для нормального психического развития у каждого ребенка должно быть сформировано положительное отношение к самому себе, чувство собственной ценности и чувство собственного достоинства;

- развитие умения устанавливать и поддерживать дружеские отношения.

Агрессивные дети обычно отвергаются сверстниками и испытывают чувство вынужденного одиночества и изоляции. Они объединяются с такими же детьми в группы, что усиливает агрессивные тенденции.

Поэтому очень важно научить детей заводить и поддерживать дружеские отношения со своими сверстниками.

- формирование умения ставить цели.

Детей необходимо учить адекватно ставить перед собой цели. Для этого очень важно своевременно поощрять инициативу, интерес к работе других, исследование всего нового. Для развития инициативы важно признание взрослыми прав ребенка на любознательность и творчество.

- развитие навыков правильного поведения и адекватного разрешения конфликтных ситуаций.

Упражнения по профилактике школьных конфликтов

Для предотвращения проявлений агрессии и конфликтных ситуаций в школе специалисты рекомендуют следующие упражнения.

«Коробочка с предложениями»

Необходимо дать возможность учащимся высказать свои предложения о том, как правильно вести себя. Некоторые идеи можно записать на доске. Список правил следует

переписать на листок и вклеить в дневник. Поставьте «Коробку с предложениями» на видное место в классе и объявите, что любое предложение будет учтено. Положите рядом стопочку бумажек, чтобы все могли написать свои предложения и бросить в коробку.

«Тетрадь достижений»

Цель - фиксация внимания на позитивных достижениях. Пусть каждый ученик заведет тетрадь, в которой будет регулярно отмечать свои достижения в течение года. При этом детям надо объяснить, что необязательно отмечать только самые большие «подвиги», важно фиксировать и небольшие успехи в любой деятельности. Следует начать заполнение тетради со своих прошлых достижений, а затем примерно раз в неделю добавлять новые. Время от времени учитель

просит детей заглядывать в тетрадь, чтобы поразмыслить над такими вопросами: что мне помогло в достижении этого успеха? Кто мне помог? В каких областях мои способности более развиты? Желательно раскрасить обложку этой тетради яркими цветами и большими цветными буквами написать название.

«Волшебная подушка»

Цель - развивать у детей способности мечтать и ставить свои цели. Надо дать детям почувствовать, что их желания выслушиваются окружающими. Для этого нужна небольшая подушка, чтобы усадить на него одного ученика. Учитель усаживает детей в круг и говорит примерно такие слова: «У меня есть волшебная подушка, и каждый, кто на нее сядет, сможет рассказать нам о своем желании». Рассказчик сам по своему усмотрению отдает подушку следующему. Учитель должен проследить, чтобы очередь дошла до всех. Возможные вопросы: слушали ли тебя остальные ребята? Почему ты так считаешь? Пока ты слушал других, не появились ли у тебя более важные желания? Есть ли у тебя желания, которые могли бы исполнить учитель или одноклассники?

«Проигрывание ситуаций»

Цель - развитие сплоченности группы, умения разрешать конфликтные ситуации. Обсудите с детьми реально возникший конфликт или расскажите сами о какой-то ссоре и предложите им дать рекомендации, как «погасить» этот конфликт. Предложите игру «Ты поссорился. С другом и хочешь помириться». В ходе этой ролевой игры можно использовать следующие приемы: создание соответствующей обстановки (какие-то декорации, костюмы и др.); обмен ролями (дети во время игры могут меняться ролями, что дает возможность прочувствовать другую точку зрения); прием зеркала (дети как можно точнее стараются изобразить позу, мимику и типичные выражения изображаемого персонажа).

«Сказка по кругу»

Цель - развитие умения спокойно выслушивать собеседника.

Дети выбирают основную тему для сказки и потом, сидя в кругу по очереди сочиняют историю. Каждый говорит по две-три фразы и передает эстафету другому ребенку. В конце следует провести обсуждение. Понравилась ли сказка? Что вы чувствовали, говоря по кругу? Хотелось ли вам поправить другого «соавтора»? Как это сделать? Если дети затрудняются в выборе сюжета для рассказа, можно предложить им набор открыток или картинок.

Все эти упражнения не сложны для реализации, не требуют больших финансовых затрат и просты в проведении. Их использование будет способствовать снижению агрессивных проявлений в вашей школе.