

Дрозіч Ірина Анатоліївна,
методист ДНЗ «Хмельницький центр
професійно-технічної освіти сфери послуг»,
irina.drozich@ukr.net

Деліта Інна Олексіївна,
Методист ДНЗ «Хмельницький центр
професійно-технічної освіти сфери послуг»,
delita-inna87@ukr.net

КЕЙС-СТАДІ «КОНФЛІКТИ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»

Метод *case study*, або метод конкретних ситуацій (від англ. *case* – випадок, ситуація), – метод активного проблемно-ситуативного аналізу, що ґрунтується на навчанні через вирішення конкретних завдань-ситуацій (вирішення кейсів). Він належить до неігрових імітаційних активних методів навчання й може стати дієвим інструментом у роботі педагогічних працівників та методистів зокрема.

Ознаки методу кейс-стаді: колективне вироблення рішень; багато альтернативність рішень; принципова відсутність єдиного рішення; єдина мета при виробленні рішення; наявність системи групового оцінювання діяльності; наявність керованої емоційної напруги учасників.

Мета методу *case study*: спільними зусиллями команди проаналізувати ситуацію *case*, що виникає за конкретного стану справ і виробити практичне рішення; закінчення процесу – оцінка запропонованих алгоритмів і вибір найкращого з них у контексті поставленої проблеми.

Мета заходу: актуалізація вдосконалення професійної компетентності педагогічних працівників через застосування кейсового методу.

Завдання заходу:

- визначення значення кейсового методу, як інтерактивного методу вдосконалення професійної компетентності педагогів;
- виявлення специфіки та умови організації кейс-стаді в процесі роботи;
- моделювання процесу впровадження кейс-стаді в педагогічній діяльності.

Навчально-методичне забезпечення: мультимедійна презентація, роздатковий матеріал для учасників заходу (набір кейсів).

Перебіг заходу

Мотивація роботи учасників

Методист 1. Шановні колеги! Перед вами – чорний ящик. Перше запитання, яке виникає: «Що в чорному ящику?» Це традиційне питання, але ми підемо іншим шляхом.

– Які асоціації виникають у вас із чорним ящиком?

– Чи можна асоціювати людину з чорним ящиком? Чому?

(Розум людини влаштований настільки загадково, що ніхто не може знати, які думки, ідеї в людини в голові. Це, насправді, чорний ящик: зі своїми загадками, непередбачуваністю, неординарністю).

Методист 2. Кожну людину умовно можна асоціювати з таким чорним ящиком, адже ми всі наповнені знаннями і маємо відповіді на важливі запитання.

– Ми можемо відкрити цей ящик?

– Якщо говорити про людину, що потрібно зробити, щоб переконати її оприлюднити свої ідеї, думки?

Наше завдання, як педагогів, досліджувати потенціал кожного здобувача освіти і зацікавити його в конструктивній взаємодії. Адже галузі економіки України потребують висококваліфікованих робітників професійно мобільних, конкурентоспроможних, здатних успішно вирішувати виробничо-технологічні завдання, бути креативними особистостями та соціально свідомими, патріотично налаштованими громадянами. Сформувати таких фахівців покликані педагогічні працівники закладів професійної освіти.

А для цього потрібно формувати інтерес у афішуванні власних ідей. Ми повинні побудувати свою систему роботи так, щоб кожен педагог був зацікавлений у презентації власної діяльності. Що для цього потрібно зробити? Як створити систему роботи? Насамперед, позбутися стереотипів, планувати діяльність в інноваційному режимі через нові форми, методи й прийоми.

Пропонуємо яскраву форму методичної діяльності, що допоможе виконати нам це завдання, – кейс-стаді.

Міні-лекція «Що таке кейс-стаді?»

Кейс-стаді – (від англ. «*case study*» – вивчення ситуації) якісний метод вивчення явищ на основі конкретних ситуацій.

Ця технологія виникла ще на початку ХХ ст. у США, в Гарвардській школі бізнесу. Пізніше викладачі закладів вищої освіти почали застосовувати їх під час навчання юристів. Молодим юристам, щоб вони на практиці навчилися майстерності, пропонували старі архівні судові справи.

Дослідження показали, що цей метод перевершує результат навчання, і є ефективним.

Отже, кейс – це життєва історія, що містить потрібну інформацію для прийняття рішення, розв'язання конфлікту чи вирішення проблеми, яка може бути запропонована для обговорення в групі й виявлення позицій слухачів по суті питання.

Зоя Скринник, доктор філософських наук, професор, визначає такі ідеї методу *case study* (методу *ситуативного навчання*) [1]:

1. Метод призначений для отримання знань із дисциплін, істина в яких плюралістична, тобто немає однозначної відповіді на поставлене запитання, а є кілька відповідей, які можуть змагатися за ступенем істинності; завдання викладання водночас відразу відхиляються від класичної схеми та орієнтовані на отримання не єдиної, а багатьох істин й орієнтацію в їх проблемному полі.

2. Акцент навчання переноситься не на оволодіння готовим знанням, а на його вироблення, на співтворчість учня і педагога; цим принципово

відрізняється метод *case study* від традиційних методик – демократія у процесі отримання знання, коли учень по суті рівноправний з іншими здобувачами освіти і педагогом у процесі обговорення проблеми.

3. Результатом застосування методу є не тільки знання, а й *навички професійної діяльності*.

4. Технологія методу така: за певними правилами розробляється модель конкретної ситуації, що сталася в реальному житті, і відображається той комплекс знань і практичних навичок, які здобувачам освіти потрібно отримати; водночас педагог виступає в ролі ведучого, який генерує питання, фіксує відповіді, підтримує дискусію, тобто є диспетчером процесу співтворчості.

5. Безсумнівною перевагою методу ситуаційного аналізу є не тільки отримання знань і формування практичних навичок, а й розвиток системи цінностей, професійних позицій, життєвих установок, своєрідного професійного світовідчуття.

6. За допомогою методу *case study* долається класичний дефект традиційного навчання, пов'язаний з «сухістю», неемоційністю викладу матеріалу – емоцій, творчої конкуренції і навіть боротьби в цьому методі так багато, що добре організоване обговорення кейса нагадує театральну виставу.

Метод *case study* – інструмент, що дозволяє застосувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань.

Метод сприяє розвитку самостійного мислення, уміння вислуховувати й враховувати альтернативний погляд, аргументовано висловити свою позицію. За допомогою цього методу педагоги мають можливість проявити й удосконалити навички аналізувати та оцінювати, навчитися працювати в команді, знаходити найбільш раціональне рішення поставленої проблеми.

Робота з кейсами

Існує багато різновидів кейсів. Використаємо кейс-айсберг, який передбачає вирішення ситуації, де додаткова інформація не надається, учасники її здобувають самостійно, ґрунтуючись на власному досвіді. Так і в нашій навчальній ситуації – вирішення буде засновано на вашому власному досвіді.

Для роботи з кейсами нам потрібно об'єднатися в три групи (*розподіл на групи, робота з кейсами (додатки)*).

Підбиття підсумків заходу

Методист 1. Складні педагогічні ситуації виникають часто, і педагог має бути готовим до них. Уміння передбачати ситуацію, готовність впливати на неї зміцнюють авторитет педагога, стимулюють його творчу активність, карбують педагогічну майстерність.

Педагогічна ситуація може перетворитися на проблему або завдання. В педагогічній ситуації центральним елементом є суб'єкт, у завданні – знакова модель, а в проблемі – суперечності.

Щодня перед педагогами постають проблеми. Як їх розв'язувати? Кожен робить це по-своєму, виходячи з особистого досвіду, знань та вмінь. Є певні закономірності, врахування яких може сприяти більш раціональному впливу на педагогічні ситуації, заощадженню часу, коштів і здоров'я.

Рецепту для кожної окремої педагогічної ситуації не існує.

Алгоритм управління педагогічними ситуаціями[2]:

1. Зберіть і запишіть інформацію (уявіть, що збираєте її не для себе; такий прийом стримує емоції, які заважають діяти розумно).
2. Чітко визначте проблему.
3. Сформулюйте ситуацію (проблема, її учасники; стежте за змінами в ситуації, бо вони можуть змінити і навіть стимулювати проблему).
4. Зрозумійте причину.
5. Зберіть інформацію про учасників педагогічної ситуації (кого це стосується? які в кого ролі?).
6. Чітко уявіть головну мету (чого бажаєте в результаті ви та інші?).
7. Розберіться, чи потрібна допомога (підтримка).
8. Визначтесь із прийнятною для вас тактикою і технікою дій.
9. Обміркуйте якомога більше варіантів виходу із ситуації.
10. Проаналізуйте всі ці варіанти (плюси, мінуси).
10. Виберіть основний варіант.
11. Виберіть запасні варіанти.
12. Уявіть найгірший результат, який реально може бути за умови невдачі в усіх варіантах.
13. Вибравши основний шлях виходу із ситуації, забудьте про всі інші.
14. Складіть план дій (з термінами).
15. Заохочуйте, мотивуйте, налаштовуйте себе.
16. Починайте рішуче діяти за планом.
17. Перевіряйте правильність дій (щоб, за потреби, змінити їх тактику чи техніку).

Методист 1. Шановні колеги! Під час нашої зустрічі ви, сподіваюсь, отримали для себе нову інформацію. Чи справдилися ваші очікування від зустрічі? *(Відповіді учасників)*.

Методист 2. Наприкінці нашої зустрічі хотілося сказати слова, які б стали нашим **девізом**:

Ми поруч з тими, хто у творчому пориві серця свої освіті віддають, щоб ще натхненніше навчали і творили, тому що у цій праці педагогів суть!

Дякую за роботу. До побачення.

Кейс 1. «Спекотний урок»

Цей день для Марії Олександрівни розпочався як звичайно. Перед початком занять вона зайшла до кабінету, налаштувала мультимедійний проектор та інтерактивну дошку. Передбачаючи складні питання на майбутньому уроці, попросила як належить чергових підготувати до нього кабінет. Назар і Світлана, які чергували цього дня, охоче взялися виконувати свої обов'язки. Це був перший урок у семестрі, який розпочався, і його необхідно провести на належному рівні. Це добре розуміла викладачка, і її настрій передався черговим. Усе вони зробили так, як попросила Марія Олександрівна.

Пролунав дзвоник, викладачка зайшла до класу і привіталася з учнями. Але що це? На її обличчі промайнула тінь раптової розгубленості. Всі сиділи в шапках та у верхньому одязі. Винятком виявилися Назар і Світлана, які почувавши себе винними, сіли за останній стіл і спробували сховатися за тими, хто сидів попереду. Марія Олександрівна розшукала їх поглядом. Хоч вона і бачила на їхніх обличчях співчуття, одразу зрозуміла, що допомоги від них не буде ніякої, їх умовили не втручатися. На зміну розгубленості прийшло обурення. Явно організований бойкот. У ЗП(ПТ)О непорушним було правило: у кабінетах не можна сидіти у верхньому одязі й перебувати в корпусі без змінного взуття. Правило це ніким і ніколи не порушувалося.

«На першому ж уроці, безсовісні, таке влаштували!» – роздратовано подумала викладачка, перебуваючи у напруженому пошуку потрібного рішення. Обличчя її спохмурніло. Назрівав скандал. У кабінеті запанувала нестійка тиша, яка зрідка порушувалась обережними шерехами сидячих. Вони чекали від викладачки дій. Одні з побоюванням, інші — з неприхованою цікавістю. Однак тривало це недовго. Складка між брів, яка з'явилася зненацька в педагога, розгладилася. Обличчя, обрамлене світлим волоссям, прийняло звичайний привітний вираз, її сірі очі, які за хвилину до цього мали сталевий відтінок, набули лукавого виразу.

– Зачекайте хвилинку, я зараз.

Вона вийшла і через якийсь час знову зайшла до кабінету: у шубі і в шапці. Учні полегшено посміхнулися. Але Марія Олександрівна негайно погасила посмішки і почала в звичній для себе енергійній манері пояснювати новий матеріал. Слухати її було дуже цікаво. Вона була майстром своєї справи. 25 хвилин уроку промайнули непомітно. Перейшли до закріплення нового матеріалу. Викладачка ставила несподівані й складні запитання, їх у неї було багато. Вони йшли одне за одним. І жодної надії уникнути цих запитань. Усі напружено стежили за відповідями. Ставало спекотно під час останніх хвилин уроку. На обличчях учнів, які відповідали з'явився піт. Деякі спробували зняти верхній одяг і головні убори. Але Марія Олександрівна рішуче зупинила ці спроби, чомно і вагомо попросила зробити це після уроку. Сперечатися з нею здавалося марним. Скорившись, розуміючи, що самі створили для себе «парильню» – здобувачі освіти чекали рятівний дзвоник на перерву. Після дзвоника, сміючись і голосно шумлячи, учні дружно побігли до роздягальні.

Запитання до педагогів

1. Чи вважаєте ви правильною у педагогічному відношенні ту форму поведінки, яку обрала для себе викладачка в описаній вище критичній ситуації?
2. Які методи впливу ви вважаєте більш доречними в подібних ситуаціях?
3. Що необхідно зробити, щоб бойкотування не проявлялося у взаєминах із педагогами?
4. Чому є необхідним метод «природних наслідків» у виховно-профілактичній роботі?
5. Чи згодні ви з оцінкою психолога і методичними рекомендаціями»

Методичні рекомендації

Метод «педагогічної антитези», будучи ефективним, є в той же час міжособистісно-гострим способом впливу. Педагог немов би балансує на грані крайніх педагогічних можливостей. Часто підводити себе до їхніх кінцевих меж не рекомендується, оскільки за таких обставин від педагогічного працівника потрібне велике напруження сил, що супроводжується істотним нервово-психологічним навантаженням. Може виникнути перенапруження і, як наслідок, – нездатність вести наступний урок. Бажано знаходити вихід із критичної ситуації не індивідуально, беручи весь удар на себе, а колективно, з опорою на самоврядування.

Педагогічно виправданим у таких обставинах є застосування методу «природних наслідків» для тих, хто безпосередньо відповідає за організаційну готовність групи до занять. Наслідки бойкоту доречно піддати детальному аналізу (виявляти організаторів, виконавців, співучасників тощо) і в позаурочній обстановці, не збільшуючи конфронтації, перетворювати на предмет колективного самопізнання групи [3].

Завдання

1. Індивідуально продумати формулу педагогічної поведінки, спрямованої на подолання критичної ситуації, пов'язаної з бойкотом.
2. Описати (краще написати) короткий сценарій профілактичного заходу, який можна застосувати в позакласній роботі з учнями як засіб профілактики бойкотів здобувачів освіти.

Кейс 2. «Аванс довіри»

До початку уроку виробничого навчання в групі з професії «Тістороб. Пекар. Кондитер» залишалося 15 хвилин, викладачка предметів професійно-теоретичної підготовки та майстриня виробничого навчання вели розмову про свої проблеми. Майстриня виробничого навчання Вероніка Володимирівна, звертаючись до своєї колеги, пригнічено каже:

–Не знаю, що і робити. Цей Віктор П. мені всі нерви вимотав. Не хоче працювати. У групі створюється нервова обстановка. Спробувала переконувати – даремно! Нахабно посміхається і продовжує робити свою справу.

Вероніка Володимирівна зітхнула, на її обличчі відбивались невеселі думки. У цей момент вона мала втомлений і навіть роздратований вигляд, що в основному не було характерним для її поведінки. Вона завжди була зібраною,

оптимістичною. Учні любили її за доброзичливість і демократичність у спілкуванні. Колеги по роботі поважали за високий професійний досвід, уміння розв'язувати найскладніші проблеми навчально-виробничого процесу. Тому співрозмовниця була щиро здивована, почувши нарікання на ситуацію, яка створилася в групі. Однак свого подиву відкрито не стала показувати. Їй здавалося, що це збільшить і без того невеселий настрій Вероніки Володимирівни.

А як би в такому випадку вчинив А. С. Макаренко? – посміхаючись, звернулася вона до неї із запитанням. Вероніка Володимирівна не сприйняла жарту. Вона насупилася і сказала:

– Тобі б тільки жартувати, а поради корисної дати не можеш.

Чому не можу? Дуже навіть можу. Спробуй дати йому відповідальне доручення. Видай аванс довіри. Між іншим, А. С. Макаренко широко користувався цим методом.

На жаль, я – не Макаренко, – констатувала Вероніка Володимирівна. – Але спробувати потрібно. Призначимо Віктора інспектором з безпеки праці.

– Оце правильно, – підтримала її колега.

Перед початком уроку виробничого навчання педагогиня оголосила групі, що Вікторові доручається із сьогоднішнього дня проводити інструктаж з безпеки праці. Віктор без особливого ентузіазму прийняв новий для нього обов'язок. Але і заперечувати не став. Усе-таки доручення лестило його самолюбству. На якийсь час з його обличчя зникла нудьга. Він перестав безцільно бродити від одного робочого місця до іншого, набридаючи своїм однокласникам. Здавалося, обраний захід був правильним. Однак доля готувала педагогічному оптимізму Вероніки Володимирівни ще більш підступний удар. У п'ятницю, коли всі здобувачі освіти одержали завдання і розійшлися по робочих місцях, Віктор без церемоній, голосно заявив:

– Сьогодні, Вероніко Володимирівно, працювати не буду! Нехай працює ведмідь, у нього чотири лапи. А в мене тільки дві руки і їм треба відпочити.

– Знову приймаєшся за старе! – очі Вероніки Володимирівни яскраво-волошкового кольору побіліли від гніву. учні її ніколи не бачили такою роздратованою, та й на обличчі Віктора були ознаки переляку. Йому здалося, що ще мить, і майстриня виробничого навчання задасть йому ляпаса. Але педагогиня взяла себе в руки і, не дивлячись на Віктора, вимовила: «Чини, як знаєш».

На наступному занятті Вероніка Володимирівна Віктора П. навіть не удостоїла словом. Вона дивилася на нього, начебто Віктор був неживим предметом. І отут, на її подив, Віктор сам підійшов до неї і попросив:

– Вероніко Володимирівно, можна я спробую зробити візерунок на медовому прянику?

– А чому ж ні? Тільки підбери декілька гарних зразків і підійди до мене, саме надійшло замовлення на оформлення пряників. Але програмні завдання тобі доведеться все-таки виконати.

Віктор швидко погодився. З цього дня між майстром виробничого навчання та учнем почали встановлюватися цілком нормальні відносини.

Запитання

1. Які, на ваш погляд, існують способи збереження психічного здоров'я педагога у конфліктній ситуації?
2. Що означає «аванс довіри» до особистості, яким користувався А. С. Макаренко? Чи можна його застосовувати в умовах ЗП(ПТ)О?
3. Чи можна із впевненістю сказати, що Віктор П. знову не стане на шлях порушення своїх обов'язків?

Методичні рекомендації

Конфліктні ситуації вимагають збереження спокою, принаймні, зовні.

Вплив довірою найчастіше ефективний тоді, коли воно санкціонується не одним педагогом, а усім колективом групи. Очевидно, що із Віктором П. саме так і потрібно було вчинити. Вибір впливу визначається знаходженням причини, яка викликала таку поведінку підлітка. У цьому плані необхідна діагностика мотиву, що викликав той чи інший вчинок. Вона дає можливість досить точно прогнозувати характер майбутньої поведінки особистості та вживати заходів, щоб у її поведінці не повторилися негативні прояви [3].

Завдання

1. Проаналізуйте ситуацію.
2. Продумайте формули самовпливу для нейтралізації негативного стану, який обов'язково виникне у вас у конфліктній ситуації.
3. Опишіть коротко шлях діагностики причин, що викликали вчинок Віктора П.
4. Прокоментуйте критично методичні рекомендації, подані для розглянутої вище конфліктної ситуації.

Кейс 3. «Невдалий день»

Цей день у майстрині виробничого навчання Людмили Петрівни складався невдало. Розпочався з того, що вона, боячись спізнитися на роботу, спробувала скоротити відстань до освітнього закладу. І перейшла шосе в забороненому місці. Її зупинив поліцейський. Довелося сплатити штраф.

Страх спізнитися на роботу, злосчастний штраф викликали в спокійної і розважливої Людмили Петрівни збуджений стан. Таке порушення було для неї незвичним. Воно її турбувало. Але перебороти внутрішній дискомфорт, викликаний ним, вона не змогла. З ним майстрині виробничого навчання з професії «Шкачка. Кравець. Закрійник» довелося розпочати свій урок виробничого навчання. Після вступного інструктажу їй здалося, що все вже позаду. Здобувачі освіти старанно виконували перше завдання з розкрою виробу. Ніщо не порушувало звичного ритму навчальної діяльності в майстерні. У цей момент між Лізою і Вікторією виникла невелика перепалка.

– Віддай ножиці! – вимагала Ліза.

Вікторія злякано оглянулася на Людмилу Петрівну, простягнула ножиці своїй однокласниці і винувато сказала:

– Мені вони потрібні були на одну хвилину, тільки трохи підрізати крій. Твої гостріші за мої.

– Ти постійно приходиш на заняття з тупими ножицями, – сказала Ліза.

Її слова пролунали для слуху Людмили Петрівни голосно, викликали легке роздратування.

– Припиніть! Займайтеся справою! – наказала вона.

Запанувала ніким не порушувана тиша. Майже всі учні виконали перше завдання. І Людмила Петрівна стала пояснювати технологічну послідовність виконання другого завдання. У цей момент до неї підійшла Наталка, боязка та сором'язлива дівчина. Вона трохи заїкалася. Цей невеликий недолік нітрохи не псував її вигляду. Але вона сама внутрішньо соромилася своєї заїкуватості. Можливо, тому її однолітки здебільшого ставилися до неї поблажливо. Незлобиво жартували над нею. Однак на їхні жарти дівчина не ображалася: звикла.

– Люд... Людмילו Петрівно,— звернулася вона до майстрині виробничого навчання. – Я вик... виконала перше завдання.

Майстриня виробничого навчання розсерджено подивилася на ученицю, яка насмілилася перебити її під час пояснення нового завдання і, передражняючи Наталку, сказала:

– Вик... вик... конала. Ти що не знаєш правил? Не група, а якась анархія: одні лаються, інші перебивають майстриню.

Гнів, що було спалахнув, швидко минув, і вже в зовсім спокійному тоні Людмила Петрівна запропонувала Наталці:

– Зачекай трохи, зараз займемося твоєю справою.

По щоках Наталки бігли сльози. Постоявши якийсь час біля столу педагогині, вона раптом зненацька, нічого не говорячи, вибігла із майстерні, грюкнувши дверима. Усі учні дивилися на майстриню виробничого навчання, а Людмила Петрівна, яка не чекала такого повороту подій, звертаючись до учнів, запитала:

– А що такого я їй сказала, невже на жарт можна ображатися? Увечері вдома Людмила Петрівна намагалася зрозуміти, що ж сталося з Наталкою. Вона багато разів бачила, як імітували дефекти її мови одногрупники. Вона ніколи не ображалася на них.

Через день все стало зрозуміло. До неї підійшла Марина І., яка у групі відрізнялася тим, що все про усіх знала і любила «по секрету» поділитися своїми відомостями з іншими.

– Людмילו Петрівно, можна Вас на хвилиночку?

– Будь ласка, що ти хочеш мені сказати?

– Наталка на Вас образилася. Ви її передражнили.

– Добре, спасибі, можеш іти.

Сльози Наталки викликало не зауваження, зроблене в різкій формі, вони потекли тому, що вона при групі скопіювала дефект її мови. Жарт, що Наталка прощала одноліткам, виявилася зовсім невибачним для педагогині. Це зрозуміла Людмила Петрівна і при першій можливості, вона вибачилася в присутності групи перед Наталкою.

Запитання:

1. Ваше ставлення до психічних станів педагогів: як вони впливають на навчально-виховний процес?

2. Чи можна вважати, що конфлікт між майстринею виробничого навчання і Наталкою виявився наслідком її роздратованого стану?

3. Як можна перебороти психічний стан педагога, що викликає внутрішній дискомфорт для його особистості під час здійснення освітньої діяльності?

Методичні рекомендації

Психофізіологічні дефекти розвитку особистості здобувача освіти деструктивно діють на його відносини з оточуючими, у тому числі і з педагогами. Їх можна не помічати, але краще з ними боротися, включаючи до цієї боротьби насамперед самого носія тих чи інших її комплексів. У цьому випадку корисними є заняття спортом, проведення аутотренінгу або заняття самовихованням.

Ставлення до дефектів особистості, навіть якщо воно незлобиве, як у випадку з Наталкою, необхідно цілеспрямовано переборювати, – у необхідних випадках припиняти, вдаючись до твердих методів впливу на тих, хто ініціює конфлікти на цьому ґрунті.

Небезпечними є три різновиди значеннєвих бар'єрів: копіїтивний, емоційний, предметно-діючий. Вони між собою в розвитку особистості пов'язані. Тому, борючись з одним, необхідно продумувати (моделювати) шляхи боротьби з іншими [3].

Завдання:

1. Проаналізуйте ситуацію.
2. Назвіть причини (об'єктивного і суб'єктивного плану), що породжують негативні процеси, стани і властивості в педагогів.
3. Визначте значеннєві бар'єри, що виникають під впливом психологічного дискомфорту особистості педагога в його відносинах зі здобувачами освіти.
4. Спробуйте схематично зобразити розвиток конфлікту під впливом таких станів.

Список інформаційних джерел:

1. Грищенко О. Кейс-стаді. Майстер-клас для методистів. Методист. 2019. № 5(89). С. 26–29.
2. Методичний вісник (випуск 2) / Упорядники О. Нижник, А. Дутчак, С. Клімковська. Івано-Франківськ: ОІППО, 2009.
3. Павлютенков Є.М., Крижко В.В., Калошин В.Ф. Конфлікти: сутність і подолання : навч. вид. Харків : Основа, 2008. 224 с.