

**РОЛЬ КРИТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА  
ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ  
СИСТЕМНОГО ПОДХОДА.**

**ЛИЧНЫЙ ОПЫТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
КРИТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПРОБЛЕМНЫХ  
СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО  
ПОДХОДА.**

**Выполнила:  
Магистрант  
ФГБОУ ВО ГГПИ им. В.Г.Короленко  
Евгения Михайловна  
Самсонова-Гавшина**

# ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ

- **Проблема** — это расхождение, разрыв между существующей и желаемой ситуациями, т.е. между тем, что есть, и тем, что требуется.
- Проблемная ситуация возникает в процессе познавательной деятельности субъекта, когда он встречает какое-то затруднение, преграду, направленные на некий объект.
- **«Проблемная ситуация** — это противоречие между знанием и незнанием, своеобразное, специфическое соотношение между известным и неизвестным по делу, когда искомое не дано, но находится в той или иной предположительной связи с уже установленными фактами, которые в какой-то мере ограничивают и направляют поиск информационных и тактических решений».

В состав проблемной ситуации входят два компонента:

- 1) совокупность неполных, недостаточных знаний;
- 2) неизвестное искомое, сформулированное в общей форме; специфическое познавательное отношение, возникающее между ними, — отношение диалектического противоречия.
- Ядром проблемной ситуации являются противоречия.
- Для того чтобы сформулировать проблему, важно обозначить и третью составляющую — недостающее звено, **проблемную зону**.



# КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Главная задача **критического анализа** — объяснить суть возникшей проблемной ситуации, ответив на вопросы:

- Почему она возникла?
- Что лежит в ее основе?
- Каковы причины ее появления?

Для того чтобы сделать проблему ясной (объяснить), надо найти расхождение, разрыв между существующей и желаемой ситуациями, т.е. между тем, что *есть*, и тем, что *требуется*.

Таким образом, ***проведение критического анализа*** позволяет понять суть и объяснить проблемную ситуацию, а также подготовить почву для собственно формулирования проблемы.



# КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

## Что значит сформулировать проблему?



# МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ

**Первый метод** : «Интуитивный подход»

1) подбираем в памяти один или несколько известных нам паттернов («шаблон», «система», «структура», «принцип», «модель»), которые обладают с исходной ситуацией удовлетворительной (на наш взгляд) аналогией;

2) применяем для текущей ситуации решение, соответствующее лучшему решению для уже известного паттерна, который в данной ситуации становится моделью для его принятия.

Практичное применение своего предыдущего опыта и полученных знаний. Интуитивные решения = удачные решения (условие - присутствие опыта).

**Второй метод**: «Системный подход»

1) подбираем некоторый критерий эффективности для оценки будущего решения;

2) определяем разумные границы рассматриваемой системы;

3) создаем подходящую для аналогии с исходной ситуацией модель системы;

4) исследуем свойства и поведение этой модели для поиска лучшего решения;

5) применяем найденное решение на практике.



# СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

*Системный подход к принятию решения по проблеме предполагает следование четкому алгоритму, состоящему из 6 шагов:*

- 1. определение проблемы;*
- 2. определение критериев выбора решения;*
- 3. назначение весов критериям;*
- 4. выработка альтернатив;*
- 5. оценка альтернатив;*
- 6. выбор лучшей альтернативы.*

Таким образом,

**системный подход** - направление методологии научного познания, в основе которого лежит исследование объектов как систем.

Он способствует адекватной постановке проблем в конкретных науках и выработке эффективной стратегии их изучения.



# СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

*Черты системного подхода. Системный подход – это:*

- Форма методологического знания, связанная с исследованием и созданием объектов как систем, и относится только к системам.*
- Иерархичность познания, требующая многоуровневого изучения предмета:*
- Изучение самого предмета - «собственный» уровень;*
- Изучение этого же предмета как элемента более широкой системы - «вышестоящий» уровень;*
- Изучение этого предмета в соотношении с составляющими данный предмет элементами - «нижестоящий» уровень.*

Исходя из этого, **системный подход** требует рассматривать проблему не изолированно, а в единстве связей с окружающей средой, постигать сущность каждой связи и отдельного элемента, проводить ассоциации между общими и частными целями.



# Самсонова-Гавшина Евгения Михайловна



Учитель музыки:

МБОУ «СОШ № 1» г. Глазов;

МБОУ «СОШ № 10 им. Героя РФ А.Б.Ушакова»  
г. Глазов

Стаж работы:

Учитель музыки – 1,6 года;

Педагог дополнительного образования АОУ УР  
"Региональный образовательный центр одаренных  
детей« – 1 год;

Музыкальный руководитель 1 категории – 12 лет;

Концертмейстер – 10 лет;

Документовед – 9 лет.

**Проектная деятельность:**

*Проект "Размножение муравьев в условиях домашнего формикария"*

*1 место - городской конкурс "Подрост";*

*1 место – Республиканский конкурс "Открытия 2030";*

*Участие - Всероссийский конкурс юных исследователей окружающей среды  
«Открытия 2030»;*

*Участие - отборочный тур конкурса "Большие вызовы".*





# ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

При выполнении своих функций, у педагога возникла проблемная ситуация.



*Кто виноват из них, кто прав, – судить не нам;*

*Да только воз и ныне там.*

(Крылов И.А. Басня «Лебедь, щука и рак»)



# ОПИСАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, В КОТОРОЙ РАЗВИВАЕТСЯ ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ

## УЧАСТНИКИ КОНФЛИКТА:

### **по социальному статусу:**

а) *явные:*

- педагог - предметник;
- обучающийся;
- родитель;
- классный руководитель.

б) *неявные:*

- родители обучающихся класса;
- обучающиеся в классе;
- педагоги образовательной организации;
- администрация образовательной организации.

### **по социальной системе:**

а) администрация образовательной организации;


б) сотрудники образовательной организации;



## ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

- а) Не предпринимать никаких действий (перетерпеть);
- б) Заставить участника конфликта выполнить требования педагога.

## АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ЕЕ РАЗРЕШЕНИЯ

- а) Ситуация может выйти из под контроля. Такой вариант в любом случае оставит отрицательный “след” в душе каждого человека, так как останется недопонимание между людьми. Но именно такой вариант может быть выходом для человека, который придерживается поговорки “плохой мир лучше хорошей войны”;
  - б) Скорее всего, такое поведение вызовет негативную реакцию на всех участников конфликта. Дальнейшее сотрудничество будет не продуктивным.
- 

## ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

- в) Привлечь к решению проблемной ситуации неявных участников конфликта, создать “группу поддержки”.
- г) Прекратить трудовые отношения с образовательной организацией

## АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ЕЕ РАЗРЕШЕНИЯ

- в) Проведя опрос среди “неявных” участников конфликта, можно выявить аргументы в свою защиту и добиться поддержки при решении проблемы. Однако, остальные участники могут вообще не знать о существовании каких-то претензий.
- г) Данный вариант решения проблемы следует применять только в том случае, когда конфликт принимает глобальный масштаб и вариантов для решения ситуации не остается вообще.



## ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

- д) Выяснить причину конфликта напрямую с зачинщиком конфликта (исключить из решения проблемной ситуации одну сторону);
- е) Всем “явным” конфликтующим сторонам “лицом к лицу” обозначить свою позицию и прийти к единому мнению;
- ж) Привлечь к решению проблемной ситуации комиссию по урегулированию конфликтов организации.

## АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ЕЕ РАЗРЕШЕНИЯ

- д) Одна из сторон конфликта находится под влиянием «зачинщика». Урегулировав все претензии с «зачинщиком» конфликта», проблема может прекратиться самостоятельно.
- е) Имеется возможность обозначить акценты и аргументы при выяснении всех обстоятельств конфликта.
- ж) Конфликт такого масштаба будет еще долго отражаться в душах всех участников конфликта. Желательно все очаги недопонимания гасить на ранней стадии.

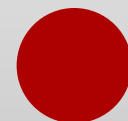
# ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

Для РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ  
СИТУАЦИИ НЕОБХОДИМА  
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

1. Обозначить свою позицию, в соответствии нормативной базой:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Профстандарт педагога.

2. Выявить с классным руководителем социальный статус семьи.



## ВАРИАНТЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ С УЧЕТОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Варианты разрешения проблемной ситуации:

1. Обозначение своей позиции.
2. Выжидание, наблюдение.
3. Урегулирование спорных моментов с участниками конфликта отдельно с каждым/совместно со всеми;
4. Соблюдение режима субординации;
5. Качественная подготовка материала к занятию.



# СОПОСТАВИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВАРИАНТОВ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

(С ПОЗИЦИЙ КОНКРЕТНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ — ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ).

- Субординация соблюдена. Проблемная ситуация решается отдельно: родитель-педагог, родитель-классный руководитель, педагог-классный руководитель и обучающийся-педагог;
- Обучающиеся продолжают обучаться и получать новые знания и эмоции;
- Неявные участники конфликта не вовлечены в решении проблемной ситуации.





# ОЦЕНКА ПРЕИМУЩЕСТВ И РИСКОВ ВАРИАНТОВ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

## ПРЕИМУЩЕСТВА

- дети получают новые знания и эмоции;
- разрешение конфликтной ситуации благоприятно воздействует на весь коллектив;
- более тщательная подготовка к занятиям будет способствовать самообразованию педагога.
- проведение занятий до конца года не подорвет репутацию педагога;

## РИСКИ

- компетентность участников конфликта может быть на разных уровнях.




# СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

## СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЯ

1. Несмотря на возникшую проблемную ситуацию необходимо выполнять свою работу максимально качественно.
2. Ни в коем случае не обсуждать конфликт с неявными участниками.
3. Выяснить социальный статус семьи.
- 4.1. Выждать/понаблюдать за действиями остальных участников конфликта.
- 4.2. Провести консультацию/беседу с участниками конфликта (выяснить суть претензии).

## РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ

1. Уважать себя и свой труд.
  2. Следует понимать, что сделано все, и винить себя не за что. Дети с радостью идут на занятия. Не стоит сплетничать.
  3. Требуется информация.
  4. Осуществить наблюдение, успокоиться, посмотреть на ситуацию со стороны.
  5. В случае, если конфликт действительно имеет место, провести беседу с участниками конфликта.
  6. По результатам беседы провести “работу над ошибками”.
- 

## АНАЛИЗ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

- Конфликтная ситуации была разрешена

Прогноз повторения проблемной ситуации.

- Данная ситуация может повториться в будущем, так как недопонимания возникают в любом коллективе. Следует понимать, что моральные нормы и чувство собственного достоинства нужно сохранять всем участникам конфликта. Выполнять свои обязанности на рабочем месте следует качественно.



**«Честь, достоинство, уважение к себе и другим».**



# ЛИТЕРАТУРА

□ <https://refdb.ru/look/1411852.html>



**РОЛЬ КРИТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА  
ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ  
СИСТЕМНОГО ПОДХОДА.**

**ЛИЧНЫЙ ОПЫТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
КРИТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ПРОБЛЕМНЫХ  
СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО  
ПОДХОДА.**

**Выполнила:  
Магистрант  
ФГБОУ ВО ГГПИ им. В.Г.Короленко  
Евгения Михайловна  
Самсонова-Гавшина**