

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ МА ДОУ № 32

*Данишкина НН,
старший воспитатель*

В повседневной жизни человек имеет дело с самыми разнообразными ситуациями. Их общая совокупность, проявляющаяся и на работе, и дома, образует жизненное пространство человека. Среди этих ситуаций особо выделяются те, которые требуют от человека поиска новых решений и энергетических затрат. Типичными жизненными ситуациями такого рода и являются конфликты.

Конфликт — это противоречие, воспринимаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность, направленную на его преодоление.

Педагогический коллектив, как и любой другой, имеет свою специфику. Основная специфика коллектива детского сада заключается в том, что основной контингент — женщины. Данный факт оказывает дополнительное влияние на количество и качество конфликтов.

Участниками конфликта могут быть:

- Администрация (заведующая, завхоз, старший воспитатель).
- Педагоги (воспитатели, специалисты :учитель-логопед, инструктор по ФК, музыкальный руководитель, педагог-психолог и др.).
- Родители.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся конфликты в дошкольном учреждении и причины их возникновения:

1. Воспитатель — воспитатель

Причины: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ревность к отношениям с родителями, детьми, ощущение собственной нереализованности.

2.старший воспитатель — воспитатель

Причины: недостаточная заинтересованность педагога в реализации образовательных программ и в их результатах, игнорирование воспитателем предложений старшего воспитателя, новых разработок. Отсутствие конструктивной модели взаимодействия старший воспитатель — воспитатель.

3. Заведующий — старший воспитатель

Разногласия по поводу внедрения различных программ, игнорирование педагогических принципов и взглядов друг друга.

4. Администрация — воспитатель

Завышенные требования и неадекватная оценка труда. Несоответствие деятельности воспитателя ожиданиям администрации, неудовлетворенность стилем руководства.

5. Воспитатель — родитель

Разногласия по поводу психологических особенностей ребенка, неадекватного поведения ребенка в группе. Завышенные требования к ребенку, неадекватная оценка способностей ребенка, недостаточное внимание к ребенку.

6. Родитель — Администрация

Недостаточная осведомленность родителя о деятельности МА ДОУ № 32, специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье.

Любой из перечисленных конфликтов может оказать положительное влияние на самоорганизацию, достижение цели, развитие педагогического коллектива или, напротив, спровоцировать нестабильность, дезорганизацию, разрушить устоявшиеся взаимоотношения и традиции.

Говоря о прогнозировании конфликтов в МА ДОУ № 32, следует учитывать личностные особенности воспитателей, разногласия по поводу профессиональной деятельности, наличие стрессовых факторов у воспитателя.

Более эффективный способ профилактики конфликтов в педагогическом коллективе – создание благоприятной атмосферы, повышение психологической культуры администрации и педагогов, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.

С целью профилактики возникновения конфликтов в педагогическом коллективе нашего МА ДОУ № 32 использует следующие методы работы:

I. Изучение педагогического коллектива.

Используем следующие диагностические методики:

1. Методику определения индекса групповой сплоченности коллектива (Сишора).
2. Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина).
3. Тест “Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации” (К. Томаса).
4. Опросник “Взаимоотношения в педагогическом коллективе”.
5. Методику диагностики межличностных отношений Т. Лири.
6. Изучение привлекательности работы (ПТР-1).

7. Диагностика срабатываемости и совместимости.
8. Методику определения стиля руководства трудовым коллективом.
9. Диагностику доминирующей стратегии психологической защиты.

Использование данных методик (по мере кадровых изменений педагогического коллектива, при составлении программ развития, программ экспериментальной работы, при подведении итогов работы за определенный период времени) позволяет не только выявить межличностные конфликты, но и провести профилактическую работу по предупреждению конфликтных ситуаций. Обратить внимание членов педагогического коллектива, администрации на возможность возникновения разного рода конфликтов.

По результатам диагностики составляем психологические портреты воспитателей, даю рекомендации по расстановке кадров (таким образом, можно исключить личную антипатию), разрабатываю методические рекомендации (администрации или воспитателю) для коррекции стиля общения с другими сотрудниками ДОУ, администрацией и родителями воспитанников, стиля педагогической деятельности. Для администрации детского сада это облегчает работу по координации действий сотрудников, контролю и делегированию полномочий.

II. В зависимости от полученных результатов выстраиваем направления дальнейшей деятельности в работе с педагогическим коллективом:

1. Развитие сплоченности коллектива:

- совместные мероприятия;
- мобилизация сил членов коллектива на решение проблемы;
- делегирование полномочий;
- тренинг.

2. Работа с личностными проблемами:

- направление к специалисту;
- тренинговые занятия (развитие навыков ауторелаксации, коммуникативных навыков и т. д.);
- подключение администрации с разрешения

В практике работы МА ДОУ № 32 используется ряд рекомендаций для сотрудников **“Внимание! Конфликт!”**

Рекомендации руководителю по снижению конфликтности с подчиненными

1. Объективно оценивать труд своих подчиненных.
2. Проявлять заботу, по отношению к ним.
3. Не злоупотреблять официальной властью.
4. Эффективно использовать метод убеждения.
5. Совершенствовать стиль своей организации работы с подчиненными.
6. Информировать всех педагогов при распределении премий, надбавок к заработной плате (социальная справедливость и гласность).
7. Предупреждать и устранять межличностные конфликты.

Эмоциональное благополучие в коллективе определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации.

Тактика поведения педагогов в ситуации служебного конфликта

В случае служебного конфликта можно пользоваться следующими приемами его разрешения:

1. Уясните ситуацию, ответив себе на вопросы:

- Насколько велика доля субъективных факторов в конфликте, в чем истоки ожесточений одной или обеих сторон?

- Достижению каких целей другой стороны вы, быть может, препятствуете?
- С каким личностным барьером — установки, темперамент, характер, “нервозность” — вы столкнулись?
- Что важнее для дела — возможные последствия конфликта или сама проблема, из-за которой произошло столкновение?

2. *Первому сделать шаг к нормализации отношений.* Открыто взять на себя долю вины и предложить спокойно отыскать приемлемое для обеих сторон решение.

3. *Прибегнуть к мнению третьего,* незаинтересованного и авторитетного лица, которое должно рассмотреть деловую, не эмоциональную сторону конфликта.

Реагирование на конфликтное поведение

Человек попадет в различные жизненные ситуации. И конфликты тоже часто становятся нашими сопровождающими в жизни. Как реагировать на такие ситуации?

1. Главное — внутреннее принципиальное отношение.
2. Мудрость. Мудрый человек, не зависимо от возраста на все смотрит сверху и широко, агрессивность среди людей - явление естественное и реагировать на каждый выпад будет себе дороже.
3. Понимание другого. Почему человек ведет себя конфликтно? Причин может быть множество. Но скорее всего он не может справиться с какой-либо ситуацией. Поймите его, помогите ему или просто пройдите мимо.
4. Внутренняя безмятежность и сохранение достоинства. Душевно здоровый человек унижен и оскорблен быть не может. “Здесь могут низко поступить, унижить нас они не могут!”. Если вы знаете себе цену,

с чего вы поверите словам другого? И из лимона можно сделать лимонад: обратите внимание на то, как воспринимают вас окружающие, что особо подмечают.

5. Ваша ответная агрессия — неконструктивна. Как правило, она вызывает ответную агрессию.
6. Миролюбие — ваш союзник.
7. Будьте готовы признать свою вину. Пока вы считаете виновным другого, он будет защищаться и видеть виновным только вас.
8. Не будьте мстительны. Человек, плохой для вас, абсолютно может не являться таковым для других.

Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации

1. Признать существование конфликта, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает достаточно сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-то вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а открытого признания его нет, каждый выбирает свою форму поведения и воздействия на другого, однако совместного обсуждения и выхода из создавшейся ситуации не происходит.
2. Определить возможность переговоров. После признания наличия конфликта и невозможности его решить “с ходу” целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него и кто может быть посредником, равно устраивающим обе стороны.

3. Согласовать процедуру переговоров. Определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместной деятельности.
4. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет. Уже на этом этапе вырабатываются совместные подходы к проблеме, выявляются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.
5. Разработать варианты решений. Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.
6. Принять согласованное решение. После рассмотрения ряда возможных вариантов, при взаимном обсуждении и при условии, что стороны приходят к соглашению, целесообразно это общее решение представить в письменном виде: коммюнике, резолюции, договоре о сотрудничестве и т.д. В особо сложных или ответственных случаях письменные документы составляются после каждого этапа переговоров.
7. Реализовать принятое решение на практике. Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Причины, вызвавшие первый конфликт, не исчезли, а только усилились невыполненными обещаниями. Повторные переговоры проводить будет намного сложнее.

Уместно и повышает результативность данной работы использование активных форм работы с коллективом (игры, упражнения и т.д.).

Активные формы работы с педагогическим коллективом по предупреждению конфликтов, используемые в МА ДОУ № 32.

- Упражнения, способствующие профилактике и разрешению конфликтов.

- Данные упражнения можно проводить в середине дня, по очереди со всеми воспитателями для **профилактики конфликтов и снятия напряжения.**
- **“Толкание”**. Два участника должны поднять руки над головами, взяться за руки, переплетая пальцы, и толкать друг друга таким образом, чтобы заставить противника прикоснуться к стене.
- **“Хлопнуть руками”**. Человек А протягивает руки ладонями вниз. Человек Б протягивает руки ладонями вверх и помещает их под руками человека А. Цель упражнения: Б старается хлопнуть по ладоням А, быстро передвигая руки в направлении ладоней А. Как только Б начинает двигаться, А старается отодвинуть руки, перед тем как Б может хлопнуть по ним.
- Человека просят свернуться в **“упругий мяч”**; кто-то из группы, кого он выберет, “разворачивает” его, он может сопротивляться, а может поддаться. Одни участники группы стараются помочь ему сохранить положение, другие “развернуть” его.
- Упражнения должны проводиться весело, если кто-то не захочет участвовать, не стоит его принуждать, лучше предложить позже присоединиться к остальным.
- Использование метода **игрового моделирования проблемных ситуаций**. При этом воспитателям чаще всего предлагается конкретная ситуация из практики работы с детьми, в которой педагог должен принять педагогически правильное решение. Данный метод помогает выбрать наиболее обоснованный выход из множества предложенных

моделей развития событий. А это возможно только в том случае, если глубоко и всесторонне проанализировать предложенную ситуацию, сравнить различные варианты, обосновать выбранное решение.

- Ролевые и деловые игры.
- Упражнения на групповую сплоченность.
- Одной из распространенных форм профилактики и разрешения конфликтов является форма тренинга. Конфликтологический тренинг. *Цель:* предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций. *Задачи:* обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях; помочь участникам научиться непредвзято оценивать конфликтную ситуацию; помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере); сплочение коллектива, развитие умений и навыков командного взаимодействия.
- Арт-терапевтические упражнения.

Об успешности работы по данному направлению свидетельствует гармонизация психологического климата в педагогическом коллективе нашего МА ДОУ № 32.