

Конфликтные ситуации в работе педагога дошкольного учреждения



Презентацию подготовила педагог-психолог
Гусейнова Гурия Магомедовна

Конфликт – это ситуация, в которой есть несогласие между несколькими относительно равными сторонами, в которой замешаны сильные чувства и есть определенная зависимость сторон друг от друга. Участниками конфликта могут стать абсолютно любые субъекты образовательного процесса (администрация, педагоги, воспитатели, родители и т.д.)

Конфликт – «столкновение» (lat.)

«Есть люди, свободные от
противоречий...

Китайцы говорят, что их
называют трупами»

Конфликты



Деструктивные

Конструктивные

Деструктивные конфликты – приводящие к негативным последствиям, таким как:

- Большие эмоциональные затраты и как результат – профессиональное выгорание!
- Ухудшение здоровья и как результат – профессиональное выгорание!
- Снижение работоспособности
- Ухудшение или прерывание отношений и т. д.

Конструктивные конфликты - приводящие к положительным последствиям могут:

- Формировать личность
- Быть источником личностного роста
- Демонстрировать сильные отношения между людьми
- Формировать новые отношения и дружбу

Причины конфликтов:

- Несоответствие целей
- Недостаточная информированность сторон о событиях
- Некомпетентность одной из сторон
- Низкая культура поведения и др.

Конфликты в системе «педагог-педагог» и «педагог - родитель»

«Начальник – подчиненный»



Взаимодействие «на равных»



Стратегии выхода из конфликтных ситуаций:

- **Конкуренция** - предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.
- **Избегание** - характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.

▣ **Приспособление** - предполагает повышенное внимание к интересам другого человека в ущерб собственным.

▣ **Компромисс** – достижение «половинчатой» выгоды каждой стороны.

▣ **Сотрудничество** - является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.



Поэтапное решение конфликта:

□ 1. Признать наличие проблемы/конфликта

Когда стороны признают, что находятся в конфликте, они также дают сигнал о том, что хотят разрешить его.

□ 2. Дать определение проблеме/конфликту

Попытаться определить проблему и воздержаться от ненужных обсуждений за спиной, слухов, не акцентировать внимание на мелочах.

□ 3. Попробовать поставить себя на место другого человека

У всех у нас - разный опыт, это может объяснить, почему мы часто по-разному воспринимаем ситуации и проблемы.

Важно попытаться понять, почему другие думают именно так, а не иначе.

□ 4.Быть открытым для общения с другой стороной: четко говорить и внимательно слушать (особенно тех родителей, кто испытывает в этом высокий уровень потребности)

Для того, чтобы создать хорошую атмосферу, важно проявлять уважение к другим. Это можно сделать, активно слушая то, о чем говорит другой человек.

Наиболее вероятно, что это будет истолковано как желание разрешить конфликт.

□ 5.Найти точки соприкосновения.

В чем-то согласиться друг с другом.

В конфликте обычно есть много моментов, по которым люди согласны друг с другом. Например, стороны согласны, что конфликт следует разрешить и не хотят, чтобы конфликт испортил их отношения.

▣ 6. Определить потребности

Сторонам следует рассказать друг другу о своих важнейших потребностях в конфликте и тех решениях, которые были бы для них приемлемыми.

Это предполагает, что они понимают, что, возможно, не все их желания будут удовлетворены, но что это будет процесс, в котором каждый будет вынужден «давать и получать».

□ 7.Попытаться найти приемлемые решения

При оценке решений важно продолжать сохранять общение. Важно понимать, что хоть и не все потребности каждого участника будут удовлетворены, все же можно найти решение.

Хочется отметить, что в зависимости от ситуации, личностных особенностей наших и оппонента (родителя и педагога/ педагога и педагога):

Любая из стратегий может оказаться эффективной, поскольку у каждой есть свои как положительные, так и отрицательные стороны.

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**

