

Презентация на тему:
«КОНФЛИКТЫ В
КОЛЛЕКТИВАХ.
ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ
ИХ
РАЗРЕШЕНИЯ»

- Слово "конфликт" – (от лат.) означает "столкновение". Существует достаточное количество определений понятия «конфликт».

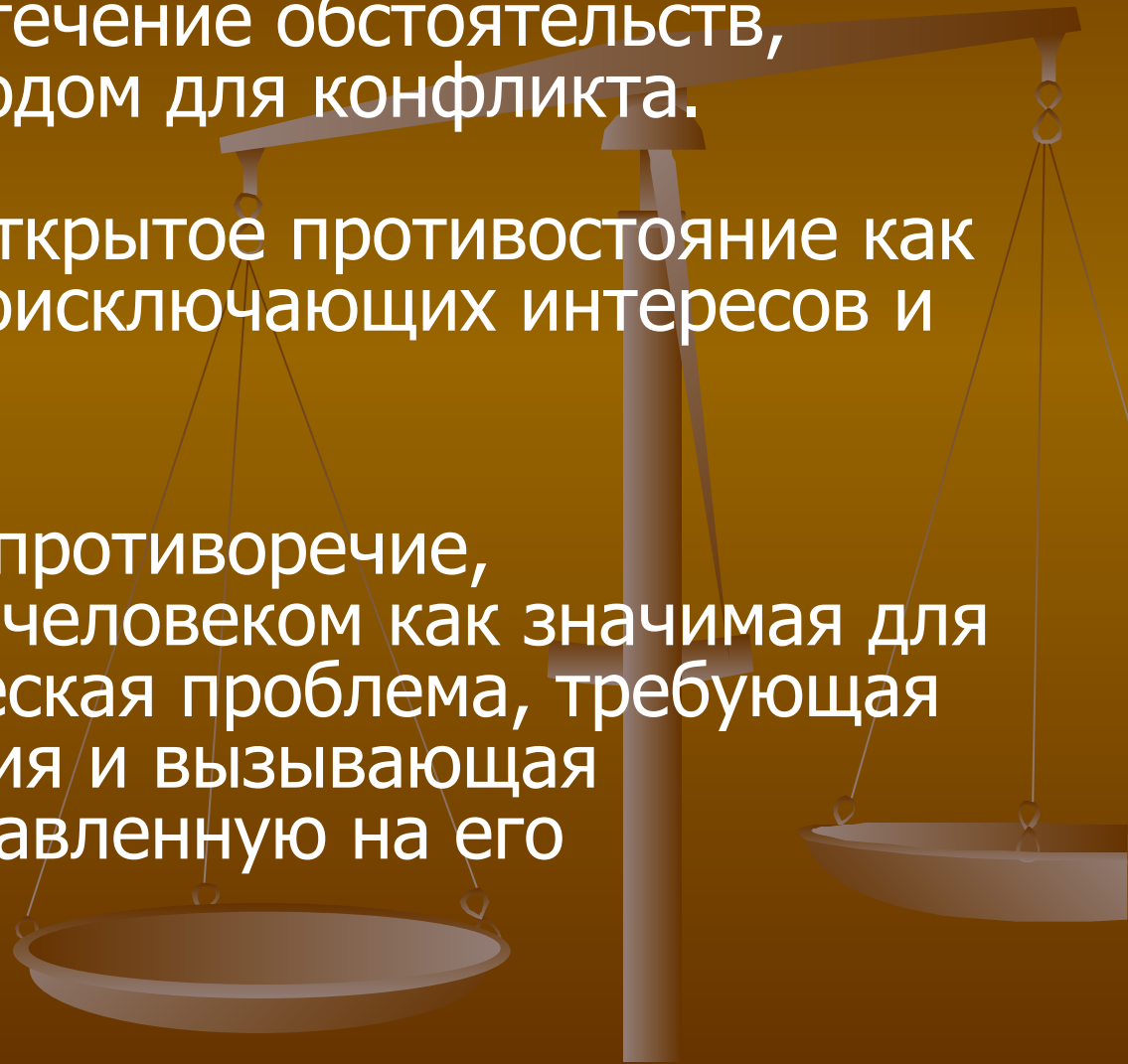
Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей. В основе любого конфликта лежит противоречие, которое ведет обычно либо к конструктивным (например, к усилению групповой динамики, развитию коллектива), либо к деструктивным (например, к развалу коллектива) последствиям. Таким образом, конфликты в самом общем виде могут квалифицироваться как конструктивные - с позитивным знаком и деструктивные - с негативным знаком.

- Конфликтная ситуация - накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

- Инцидент - это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Конфликт - это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

- 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, зам. зав по АХЧ, старший воспитатель).
- Педагоги (воспитатели, воспитатели со специализацией, специалисты (учитель-логопед, инструктор по физической культуре 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

- Более эффективный способ профилактики конфликтов в педагогическом коллективе – создание благоприятной атмосферы, повышение психологической культуры администрации и педагогов, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.
- Человек попадет в различные жизненные ситуации. И конфликты тоже часто становятся нашими сопровождающими в жизни. Как реагировать на такие ситуации?



- Главное — внутреннее принципиальное отношение.
- 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.
- 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.
- 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

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

- Разрешить конфликт – значит: устранить конфликтную ситуацию; исчерпать инцидент. Ключевую роль в разрешении конфликта играет умение правильно определить и сформулировать конфликтную ситуацию. Важно помнить, что конфликтная ситуация - это диагноз болезни, имя которой "конфликт". Только правильный диагноз дает надежду на исцеление. Для того чтобы сделать эту процедуру наиболее эффективной, нужно запомнить следующие несложные правила:
 - Помните, что конфликтная ситуация - это то, что необходимо устранить.
 - Конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта.
 - Формулировка должна подсказывать, что делать.
 - Задавайте себе вопросы "почему?" до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины, из которой проистекают другие.
 - Сформулируйте конфликтную ситуацию своими словами, по возможности не повторяя слов из описания конфликта. В формулировке обойдитесь минимумом слов.

СПАСИБО

ЗА

ВНИМАНИЕ!