

# Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе детского сада



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



## Воспитатель — воспитатель

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



# Заведующий — воспитатель

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



## **Администрация — воспитатель**

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



## **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.

**Трое в одной лодке**  
**или**  
**Родители и воспитатель**  
**на поле битвы**



## Родитель — Администрация

Недостаточная осведомленность родителя о деятельности ДООУ, специалистах и их деятельности. Недостаточная информированность администрации о семье.



# 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.)





# **Тактика поведения педагогов в ситуации служебного конфликта**

**В случае служебного конфликта можно пользоваться следующими приемами его разрешения**

# **I. УЯСНИТЕ СИТУАЦИЮ, ОТВЕТИВ СЕБЕ НА**

## **ВОПРОСЫ:**

- Насколько велика доля субъективных факторов в конфликте?
- Достижению каких целей другой стороны вы препятствуете?
- Что важнее для дела — возможные последствия конфликта или сама проблема, из-за



## ***2. ПЕРВОМУ СДЕЛАТЬ ШАГ К НОРМАЛИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ.***

**Открыто взять  
на себя долю  
вины и  
предложить  
спокойно  
отыскать  
приемлемое  
для обеих  
сторон**



### ***3. ПРИБЕГНУТЬ К МНЕНИЮ ТРЕТЬЕГО,***

**незаинтересованного и авторитетного лица, которое должно рассмотреть деловую, не эмоциональную сторону**



# Реагирование на конфликтное поведение

- **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. 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.

# ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕШЕНИЮ КОНФЛИКТНОЙ

## СИТУАЦИИ

**Признать  
существование  
конфликта, т.е.  
признать наличие  
противоположных  
целей, методов у  
оппонентов,  
определить самих  
этих участников.**



**Определить  
возможность  
переговоро  
в.**





**Согласовать  
процедуру  
переговоро  
в.**



**Выявить  
круг  
вопросов,  
составляющих  
их предмет  
конфликта.**



Разработать варианты  
решений.



# Принять согласованное решение



# Реализовать принятое решение на практике



# **Важно!!!**

**Отношения начальника и подчиненных должны быть основаны на взаимном уважении и доверии. Только такая атмосфера в коллективе по – настоящему созидательна.**

**Иначе подчиненные превращаются в механическую рабочую силу, от которой трудно ждать добросовестного и творческого отношения к делу**

**Спасибо за  
внимание!!!**

