

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
ВОЗМОЖНОСТ
ь
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!!!**

