

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.



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.



Заведующий — старший 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.



Изучение педагогического коллектива.

Можно использовать следующие диагностические методики:

- Методику определения индекса групповой сплоченности коллектива (Сишора).
- Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина).
- Тест “Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации” (К. Томаса).
- Опросник “Взаимоотношения в педагогическом коллективе”.
- Методику диагностики межличностных отношений Т. Лири.
- Изучение привлекательности работы (ПТР-1).
- Диагностика срабатываемости и совместимости.
- Методику определения стиля руководства трудовым коллективом.
- Диагностику доминирующей стратегии психологической защиты

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



Рекомендации руководителю по снижению конфликтности с подчиненными

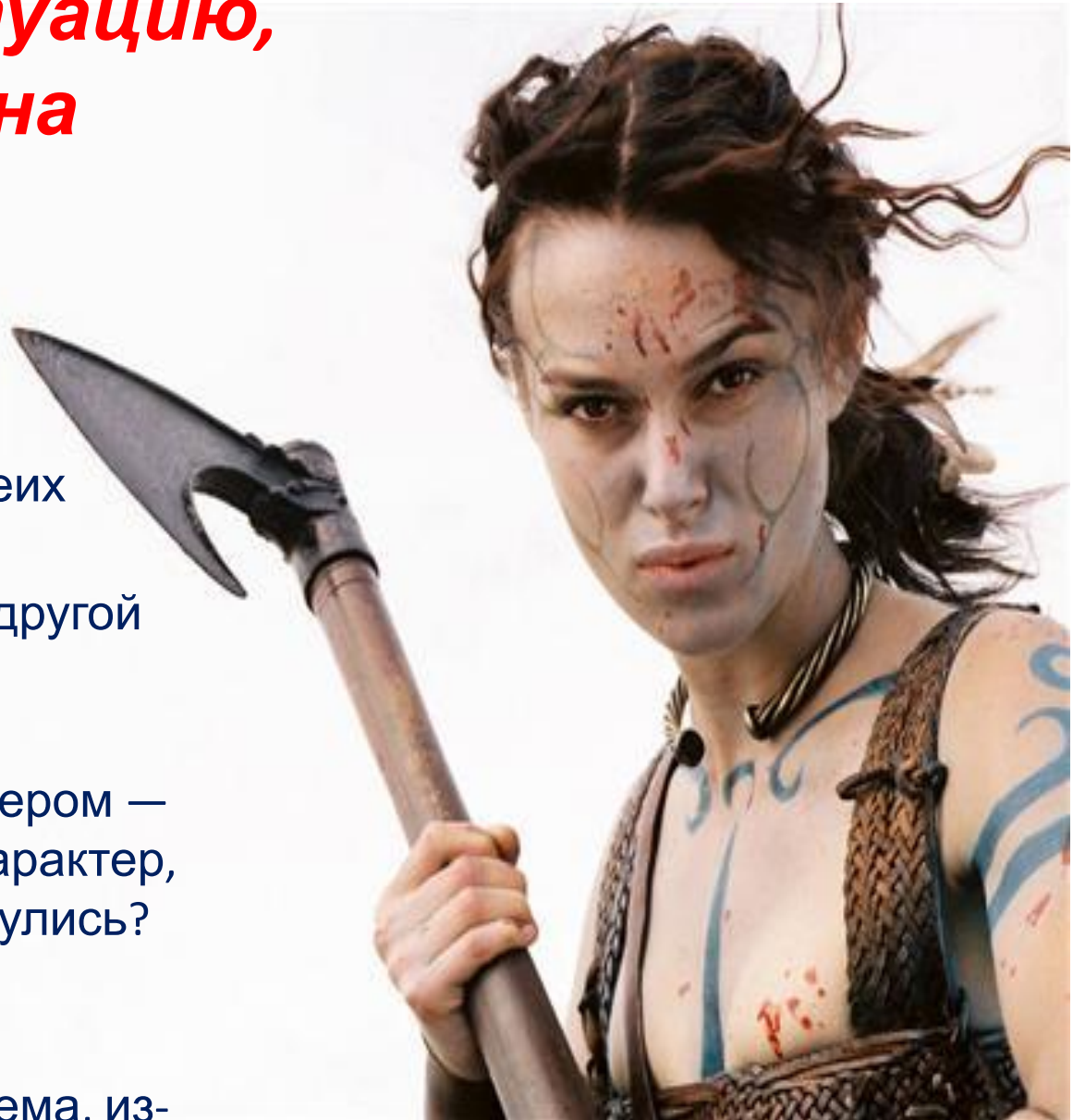
- Объективно оценивать труд своих подчиненных.
- Проявлять заботу, по отношению к ним.
- Не злоупотреблять официальной властью.
- Эффективно использовать метод убеждения.
- Совершенствовать стиль своей организации работы с подчиненными.
- Информировать всех педагогов при распределении премий, надбавок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

Тактика поведения педагогов в ситуации служебного конфликта

В случае служебного конфликта можно пользоваться следующими приемами его разрешения

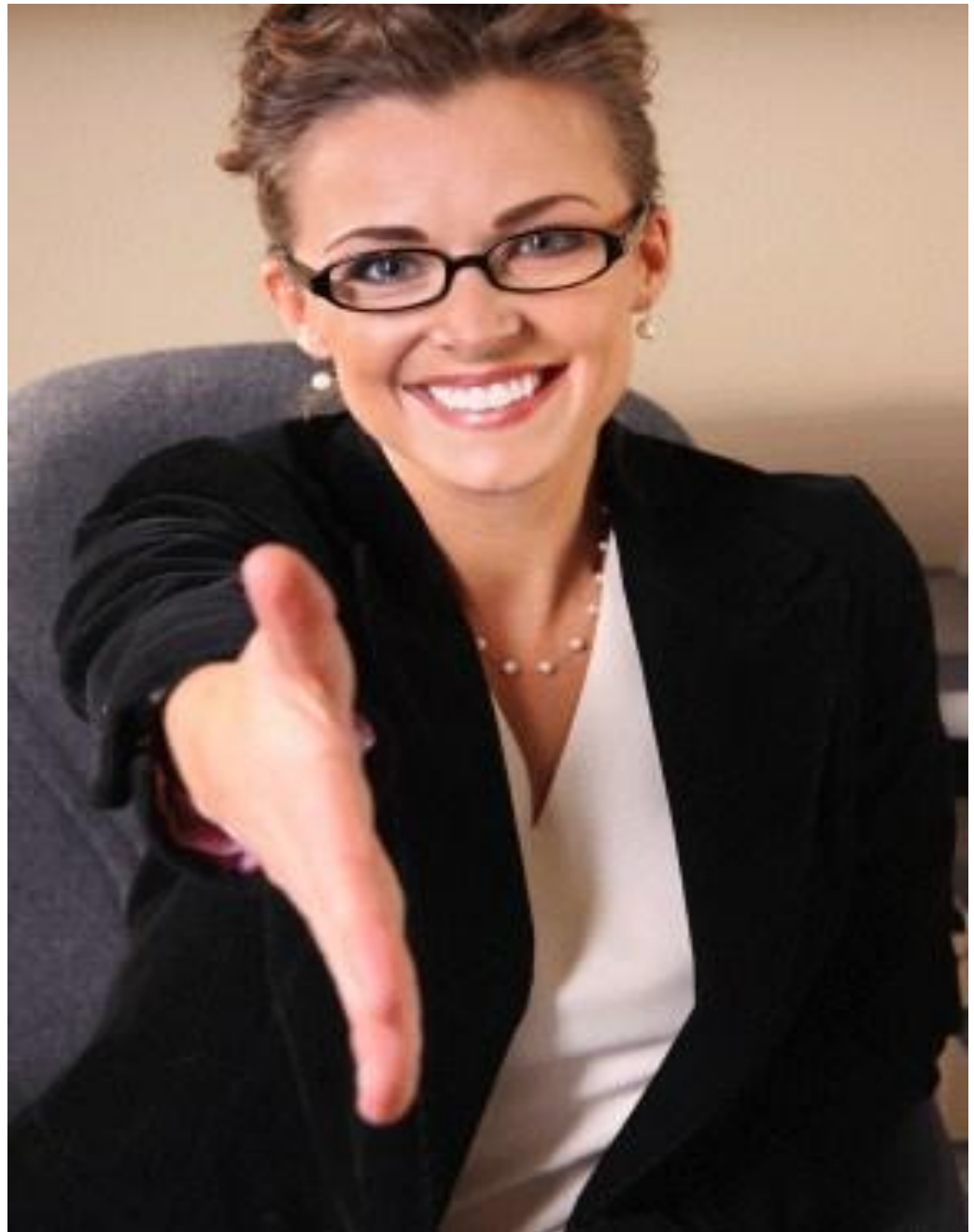
1. Уясните ситуацию, ответив себе на вопросы:

- 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,**

незаинтересованно
го и авторитетного
лица, которое
должно
рассмотреть
деловую, не
эмоциональную
сторону конфликта.



Реагирование на конфликтное поведение

- 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. 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 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



Согласовать
процедуру
переговоров.
Определить, где,
когда и как
начнутся
переговоры, т.е.
оговорить сроки,
место, процедуру
ведения
переговоров,
время начала
совместной
деятельности.



Выявить круг
вопросов,
составляющих
предмет
конфликта.



Разработать варианты
решений.



Принять согласованное решение



Реализовать принятое решение на практике



Упражнения, способствующие профилактике и разрешению конфликтов.

- **“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

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,

- 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 лично-эмоциональной сфере); сплочение коллектива, развитие умений и навыков командного взаимодействия.

- Арт-терапевтические упражнения.

**Спасибо за
внимание!!!**

