

Предупреждение конфликтов в педагогическом коллективе.

Человеческий фактор в дошкольном учреждении обусловлен психологическими и социально-психическими особенностями руководителей и педагогов: их интересами, желаниями и стремлениями, взаимными ожиданиями, чертами характера, способностями и т.д.

В педагогических коллективах, члены которых заняты сложной, многосторонней работой и выполняющие ряд взаимосвязанных должностных обязанностей могут возникнуть конфликтные ситуации.

Чтобы более эффективно управлять педагогическим коллективом, руководителю образовательного учреждения важно понимать специфику этих отношений.

Причины конфликтов.

В трудовом коллективе (в т.ч. педагогическом) типичным основанием для конфликта служит несоблюдение одним из членов группы официально установленных или устно оговоренных правил профессионального сотрудничества и общения. Поэтому ключевым условием предупреждения конфликтов между коллегами считается четкое определение администрации учреждения и профсоюзного комитета правил поведения и культуры общения между сотрудниками. Если прописаны и оговорены основные принципы совместной профессиональной деятельности, меньше возникают условий для недопонимания, споров и конфликтов среди членов группы.

Несомненно, важную роль в предупреждении конфликтов между педагогами играет руководитель образовательного учреждения. Риск возникновения конфликтов в педагогическом коллективе снижается, если его руководитель:

- Придерживается простоты и скромности в общении с подчиненным;
- Умеет правильно воспринять критику;
- Объективно оценивает труд своих подчиненных;
- Не злоупотребляет официальной властью, умеет убеждать людей, советоваться с подчиненными, прислушиваться к их мнению;
- При распределении премий и надбавок к заработной плате сотрудников аргументирует свое решение;
- Умеет организовать трудовую деятельность подчиненных.

Часто встречающиеся конфликты.

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

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

Любой из перечисленных конфликтов может оказать положительное влияние на самоорганизацию, достижение цели, развитие педагогического коллектива или, напротив, спровоцировать нестабильность, дезорганизацию, разрушить устоявшиеся взаимоотношения и традиции.

Говоря о прогнозировании конфликтов в ДОУ, следует учитывать личностные особенности воспитателей, разногласия по поводу профессиональной деятельности, наличие стрессовых факторов у воспитателя.

Более эффективный способ профилактики конфликтов в педагогическом коллективе – создание благоприятной атмосферы, повышение психологической культуры администрации и педагогов, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении.

С целью профилактики возникновения конфликтов в педагогическом коллективе используют следующие методы работы:

I. Изучение педагогического коллектива. Используют следующие диагностические методики:

1. Методику определения индекса групповой сплоченности коллектива (Сишора).
2. Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина).
3. Тест “Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации” (К. Томаса).
4. Опросник “Взаимоотношения в педагогическом коллективе”.
5. Методику диагностики межличностных отношений Т. Лири.

6. Изучение привлекательности работы (ПТР-1).
7. Диагностика срабатываемости и совместимости.
8. Методику определения стиля руководства трудовым коллективом.
9. Диагностику доминирующей стратегии психологической защиты.

II. В зависимости от полученных результатов выстраивается дальнейшая деятельность в работе с педагогическим коллективом:

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:

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

Эмоциональное благополучие в коллективе определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации.

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

Реагирование на конфликтное поведение

Человек попадет в различные жизненные ситуации. И конфликты тоже часто становятся нашими сопровождающими в жизни. Как реагировать на такие ситуации?

1. Главное — внутреннее принципиальное отношение.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Ваша ответная агрессия — неконструктивна. Как правило, она вызывает ответную агрессию.
6. Миролюбие — ваш союзник.
7. Будьте готовы признать свою вину. Пока вы считаете виновным другого, он будет защищаться и видеть виновным только вас.
8. Не будьте мстительны. Человек, плохой для вас, абсолютно может не являться таковым для других.

Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации

1. Признать существование конфликта, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает достаточно сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-то вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а открытого признания его нет, каждый выбирает свою форму поведения и воздействия на другого, однако совместного обсуждения и выхода из создавшейся ситуации не происходит.
2. 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 стороны.

3. Согласовать процедуру переговоров. Определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместной деятельности.
 4. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет. Уже на этом этапе вырабатываются совместные подходы к проблеме, выявляются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.
 5. Разработать варианты решений. Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.
 6. Принять согласованное решение. После рассмотрения ряда возможных вариантов, при взаимном обсуждении и при условии, что стороны приходят к соглашению, целесообразно это общее решение представить в письменном виде: коммюнике, резолюции, договоре о сотрудничестве и т.д. В особо сложных или ответственных случаях письменные документы составляются после каждого этапа переговоров.
 7. Реализовать принятое решение на практике. Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Причины, вызвавшие первый конфликт, не исчезли, а только усилились невыполненными обещаниями. Повторные переговоры проводить будет намного сложнее.
- Уместно и повышает результативность данной работы использование активных форм работы с коллективом (игры, упражнения и т.д.).