Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Магадана

«Детский сад комбинированного вида №15»

Консультация для педагогов

Разрешение конфликтной ситуации в коллективе ДОО

Подготовила:

воспитатель Томашевская А.М.

Магадан 2022 г.

Педагогическая работа — одна из наиболее стрессовых, требующих постоянной концентрации внимания, соблюдения правил и норм поведения и, как следствие, порождающая непонимание и проблемные ситуации среди педагогов. Одна из базовых человеческих потребностей — потребность в безопасности (по А. Х. Маслоу), и, если она не удовлетворена — человек испытывает дискомфорт и не может выполнять качественно свою работу.

Конфликтные ситуации создают диссонанс в восприятии человеком окружающей действительности, заставляют принимать оборонительную позицию для собственной защиты. Здоровый социально-психологический микроклимат в педагогических коллективах гораздо важнее, чем хорошая зарплата. Педагоги, как и остальные работники сферы образования, отрицательно относятся к конфликтам, и стараются их обходить. Педагогический коллектив- формальная учебная группа лиц, объединенных на постоянной основе и по одному виду деятельности.

Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах. Конфликт обладает как деструктивными, так и конструктивными функциями.

Межличностный конфликт — это столкновение индивидов с группой, или групп между собой. Данный вид конфликта самый распространенный. Изучив причины возникновения конфликтов между педагогами, можно выделить их основные характеристики: Личностные (неприязнь, слишком разные характеры и принципы в жизни, большая разница в возрасте, степени образования или во взглядах на один и те же вещи) Особенности педагогического взаимодействия педагогов во время работы (педагоги дополняют друг друга в своей работе, хотя напрямую от результатов труда коллег не зависят, кроме того, коллектив педагогов — это преимущественно женщины, что тоже накладывает свой отпечаток на межличностные отношения между ними. Кроме того, работа с детьми требует психических сил, запаса терпения, постоянно обновляющегося багажа знаний). Особенности условий работы педагогов (организация учебно-воспитательного процесса, регулярные нововведения, четкий регламент в работе при постоянно меняющихся условиях деятельности, большие нагрузки, возросшие требования к результатам деятельности со стороны родителей и государства). Зачастую педагоги обладают повышенной тревожностью, ведь их деятельность контролируется и проверяется ежедневно, она строго регламентирована. Если пронаблюдать за жизнью коллектива педагогов в течении дня, то можно заметить, что, как и в любом другом коллективе есть неформальный лидер (формальный лидер в лице администрации очень редко занимает и позицию неформального), активные члены коллектива, и аутсайдеры.

Рассматривая частные случаи межличностных конфликтов у педагогов, можно выделить наиболее часто встречающиеся:

* конфликт на почве личной неприязни (этот конфликт как правило трудно урегулируется, поскольку у конфликтующих сторон как правило есть свои негативные ассоциации с противоборствующей стороной, трудно выяснить истинную причину конфликта);
* конфликт из-за чувства соперничества в уровне достижений;
* конфликт с неформальным лидером (таковой есть в любом коллективе, но не все члены коллектива могут принять его лидерство);
* конфликт на почве сложившихся обстоятельств по графику работы (когда один педагог должен замещать другого по причине болезни или отпуска, но не желает этого делать);
* конфликт «поколений» (педагоги с большим стажем работы могут делать не совсем корректные замечания молодым коллегам, создавая тем самым конфликтную ситуацию).

Подводя итог по выявлению причин конфликта, можно заметить тот факт, что при возникновении межличностного взаимодействия в любой ситуации каждый человек стремится к удовлетворению лишь собственных желаний и нужд.

Для управления конфликтами руководителю необходима объективность понимания возникшей проблемы, и умение своевременно применять необходимые меры для устранения конфликтных ситуаций в коллективе педагогов.

Предупреждение конфликта (т. е. его прогнозирование, недопущение его возникновения и развития; признание возможности активного воздействия на конфликт)

Предотвращение конфликта. Своевременно и оперативно важно понимать причину, повлекшую за собой проблему, уметь устранять реальный предмет конфликта и с помощью управленческих мер создать благоприятные условия для исчерпания причины конфликта.

 Главное — конфликт в идеале не должен быть погашен, а именно исчерпан, когда объективно исчезает повод конфликтовать и нет причин возобновлять его вновь по той же причине.

Отсрочка конфликта. Временная мера, применимая как изменение значимости конфликта для конфликтующих сторон или изменение роли конфликтующей стороны в воображении другой стороны.

Подавление конфликта. Применяется в случае возникновения чрезмерно деструктивных конфликтов на беспочвенной основе.

 Выбирая метод управления конфликтами, необходимо опираться еще и на тот факт, что конфликт может быть, как ***конструктивным,*** так и ***деструктивным.*** В зависимости от вида конфликта руководителю можно применять те, или иные тактики поведения.

Если рассматривать ***конструктивный конфликт,*** то он направлен на разрешение возникшей проблемы. В таком виде конфликта стороны ищут путь решения согласованно, поскольку он выступает в качестве механизма снятия напряженности, а после его разрешения положение в коллективе становится более благоприятным. Зачастую возникновение такого конфликта предостерегает от более серьезных столкновений.

***Деструктивный конфликт*** же наоборот несет разрушительную силу, его причины зачастую более глубоки, чем кажется на первый взгляд. Участие руководителя в разрешении такого конфликта просто необходимо. В процессе такой деструкции могут возникать все новые очаги конфликтов, произойти дезорганизация коллектива, снижение уровня дисциплины, и, следовательно, снижение качества и объема выполняемой коллективом работы. Тем не менее, даже деструктивный конфликт может иметь положительный исход, если вовремя устранить причины противостояния сторон, или усилить взаимодействие между сторонами, либо стимулировать стороны конфликта к самостоятельному поиску выхода из конфликтной ситуации. Нужно действовать в зависимости от причины конфликта и исходя из объективного видения.

Руководителю важно вовремя увидеть, какая из сторон взаимодействия несет более деструктивную функцию, а какая — конструктивную. При умелом и четком анализе ситуации можно предупредить, предотвратить, отсрочить конфликт, или разрешить его. В самой благоприятной ситуации конфликт будет разрешен, т. е. исчерпан по причине принятия окончательного решения, которое удовлетворит обе стороны конфликта. Можно так же урегулировать конфликт, т. е. привлечь третью сторону для устранения противоречий.

Сами сотрудники вполне могут овладеть методами урегулирования конфликтных ситуаций.

Самым идеальным, на наш взгляд, вариантом разрешения конфликта является ***«решение конфликтной ситуации здесь и сейчас».*** Этот метод основывается на полной готовности спокойно выслушать иную точку зрения. Делается это для того, чтобы понять причины конфликта оппонента и найти выход из ситуации, приемлемый для обеих сторон.

Существует еще один метод ***«компромиссный выход».*** Для него характерно принятие точки зрения оппонента. Полностью точка зрения не разделяется, но тем не менее способность идти на компромисс высоко ценится в управленческих ситуациях. Этот способ урегулирования конфликта сводит до минимума накал проблемы, поэтому появляется возможность быстро разрешить конфликт.

Третий метод урегулирования конфликта — ***«переговоры сторон».*** В начале переговоров стороны излагают свои версии проблемы и предлагают свои варианты выхода из конфликта. Дискуссия не должна носить агрессивный характер. Переговоры ведутся при участии третьей стороны, которая может в результате сделать более объективные выводы о сложившихся причинах конфликта, и предложить сторонам принять какое-либо конкретное решение.

Исходя из вышеперечисленных причин конфликтов и методов управления ими, можно сделать выводы о том, что проблема конфликтов в сфере «педагог – педагог» вполне разрешима. Руководителю необходимо действовать в зависимости от причины конфликта и исходя из объективного видения. В зависимости от вида конфликта руководителю можно применять те или иные тактики поведения. Несмотря на объективность некоторых причин возникновения конфликтов- руководитель вполне может создать более благоприятную обстановку в коллективе путем применения указанных нами методов.

***Главное — конфликт не должен быть погашен, а именно исчерпан, когда объективно исчезает повод конфликтовать и нет причин возобновлять его вновь по той же причине.***