



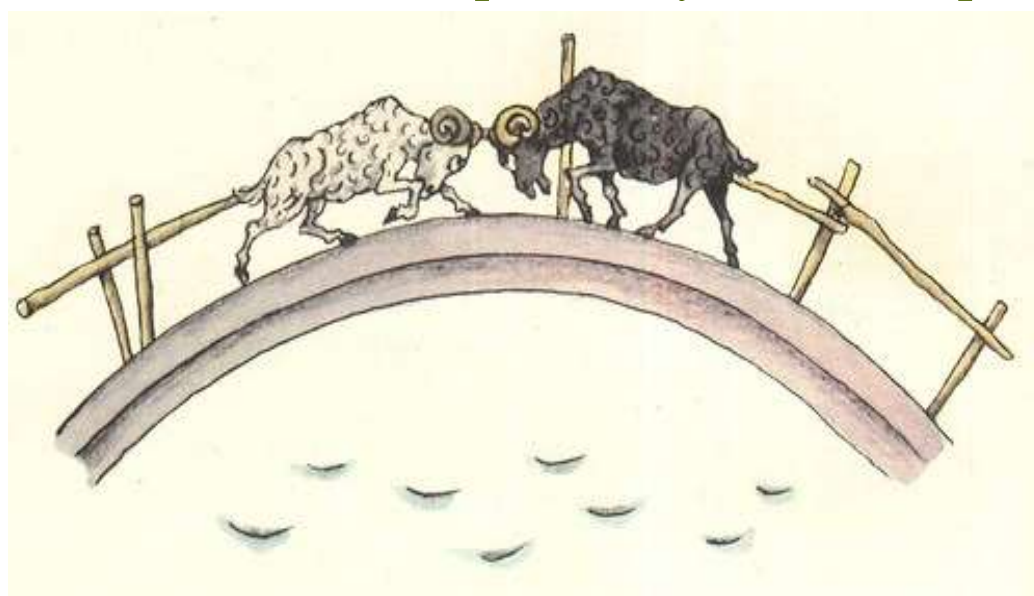
# Профилактика конфликтов в педагогическом коллективе ДООУ

Викулова О.Н.  
МДОУ «Детский  
сад № 12»

**Конфликт** — это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого;

это взаимные отрицательные отношения, возникающие при столкновении желаний, мнений;

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



# Плюсы и минусы конфликта

## Конструктивные стороны

- Конфликт вскрывает «слабое звено» в организации, во взаимоотношениях (диагностическая функция конфликта).
- Конфликт дает возможность увидеть скрытые отношения.
- Конфликт дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение.
- Конфликт – это толчок к пересмотру, развитию своих взглядов на привычное.
- Необходимость разрешения конфликта обуславливает развитие организации.
- Конфликт способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

## Деструктивные стороны

- Отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям.
- Нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины. В целом ухудшается социально-психологический климат.
- Ухудшение качества работы. - Сложное восстановление деловых отношений.
- Представление о победителях или побежденных как о врагах.
- Временные потери. На одну минуту конфликта приходится 12 минут послеконфликтных переживаний.



**Женщины:**  
конфликты, связанные  
с личностными  
потребностями  
(зарплата, отпуск,  
премия)

**Мужчины:**  
конфликты, вызванные  
непосредственно самой  
трудовой  
деятельностью  
(организация труда,  
определение трудовых  
функций).

# Участники конфликта в ДОУ



Администрация



Родители



Педагоги

- Воспитатель- воспитатель (педагог-педагог)
- Старший воспитатель – воспитатель (педагог)
- Заведующий – старший воспитатель
- Администрация – воспитатель
- Воспитатель (педагог) – родитель
- Родитель – администрация

# Причины конфликтов

Причины, препятствующие достижению работниками основной цели трудовой деятельности

**Непосредственная технологическая взаимосвязь пед.работников и вспомогательного персонала, когда действия одного влияют на эффективность действий другого**

**Перенос проблем с уровня вертикали на горизонтальный уровень отношений**

**Невыполнение функциональных обязанностей в системе «руководство – подчинение»**

# Причины конфликтов

## Причины, обусловленные психологическими особенностями человеческих отношений

### **Взаимная "симпатия (антипатия)".**

Характерна для отношений двух отдельно взятых коллег и никак не затрагивает других, но последствия может ощутить на себе весь коллектив.

### **Неблагоприятная психологическая атмосфера**

вызвана образованием противостоящих группировок, культурными, эстетическими различиями людей, действиями руководителя и т. д.

### **Плохая психологическая коммуникация –**

люди не понимают, не учитывают намерения, состояния друг друга, не считаются с потребностями каждого.

### **Территориальность**

# Причины конфликтов

## Причины, обусловленные личностным своеобразием членов коллектива

Неумение контролировать свое эмоциональное состояние

Низкий уровень самоуважения

Агрессивность

Повышенная тревожность

Некоммуникабельность

Чрезмерная принципиальность



# Типы конфликтов

Реакция на препятствие при достижении основных целей трудовой деятельности

Реакция на препятствия при достижении личных целей

Восприятие поведения педагога как несоответствующего принятым социальным нормам совместной трудовой деятельности

Сугубо личные конфликты между работниками, обусловленные несовместимостью индивидуальных психологических характеристик

# Типы конфликтов

## По направленности



- Горизонтальные
- Вертикальные
- Смешанные

## По характеру причин



- Объективные
- Субъективные

# Черты характера, влияющие на конфликтность

- стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым, сказать свое последнее слово;
- чрезмерная принципиальность;
- излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях;
- необоснованно несправедливая оценка поступков и действий коллег, умаление их роли и значимости в коллективе;
- консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в жизни коллектива, явно тормозящие его развитие;
- стремление сказать правду в глаза, бесцеремонное вмешательство в личную жизнь;
- излишняя настойчивость – качество, в условиях конкуренции очень важное, но если оно граничит с навязчивостью, неизбежно вызывает неприязнь окружающих;
- неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка;
- инициатива, особенно творческая, – это хорошо, но только если она уместна, иначе коллективу грозит нарастание атмосферы напряженности.

# Типы конфликтной личности

## Демонстративный тип

- резко выражена демонстративная акцентуация, хочет быть постоянно в центре внимания, хорошо выглядеть в глазах других. Отношение к взрослым и детям определяется взаимной оценкой, очень зависим от оценки окружающих.

## Неуправляемый тип

- импульсивный, плохо контролируемый, с трудно предсказуемым поведением, часто ведет себя вызывающе, агрессивно, игнорирует общепризнанные нормы поведения, страдает завышенной неадекватной самооценкой, требует подтверждения своей значимости, в конфликтах и своих неудачах виновными считает других (внешнее окружение). Плохо социализируемая, конфликтная личность, не умеет планировать свою деятельность, не извлекает уроков из ситуаций, плохо поддается воспитательным воздействиям.

## Целенаправленный тип

- использует конфликт как средство достижения своих целей, выступает в нем активной стороной. Склонен к манипуляциям и играм, очень рационально ведет себя в конфликтной ситуации, просчитывает варианты по типу: "если я так, то...", знает слабые и сильные стороны соперника, в споре пытается доказать свою правоту, напорист в достижении чего-либо, подавляет более слабых.

# Стили поведения при конфликте

Компромисс

«Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю».

Приспособление

«Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть».

Конкуренция

«Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».

Сотрудничество

«Чтобы я победил, ты должен проиграть».

Избегание

«Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».

# Способы профилактики конфликтов

## **Наиболее эффективные способы профилактики конфликтов**

- создание благоприятной атмосферы, хорошего эмоционально-психологического климата
- повышение психологической культуры администрации и педагогов
- овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении
- не доводить ситуацию до конфликта, а предупреждать его возникновение.

## **Объективные обстоятельства, способствующие профилактике деструктивных конфликтов.**

- Создание благоприятных условий для жизнедеятельности работников в организации
- справедливое и гласное распределение материальных благ в коллективе
- разработка правовых и других нормативных процедур разрешения типичных предконфликтных ситуаций,
- успокаивающая материальная среда, окружающая человека.

# Способы профилактики конфликтов

## Сплочение коллектива

- совместные мероприятия,
- мобилизация сил членов коллектива на решение проблем
- тренинги, упражнения на групповую сплоченность
- упражнения, способствующие профилактике и разрешению конфликтов
- ролевые и деловые игры
- использование метода игрового моделирования проблемных ситуаций, уважительное отношение друг к другу и т.д)

# Способы преодоления конфликтов в ДОУ

- **Воспитательное воздействие**, убеждение конфликтующих в общности цели, доказательство взаимной выгоды от совместной работы, анализ причин конфликта с целью показать его несерьезность.

**Разделение объекта спора.** Уточнение границ полномочий, ответственности, компетенции. Поручение одному из конфликтующих решить другой, не менее важный вопрос, тогда как спорный вопрос решает второй участник конфликта. Передача спорного вопроса третьему лицу.

**Организационные мероприятия.** Создание так называемого организационного буфера, устраняющего многие служебные контакты. Как крайнее средство используется перемещение работников. Перемещать рекомендуется обоих работников, применяя этот способ только тогда, когда другие меры исчерпаны и каждый из конфликтующих действует убежденно и по существу в интересах коллектива.



***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!***