Муниципальное казенное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр диагностики и консультирования»

Конфликты в педагогическом коллективе: причины и возможные пути решения с применением современных технологий.

Нериз Е.В.,
методист службы координационной
работы и методического обеспечения

г. Сургут, 2021

Слово «*конфликт*» в переводе с латинского означает «столкновение»

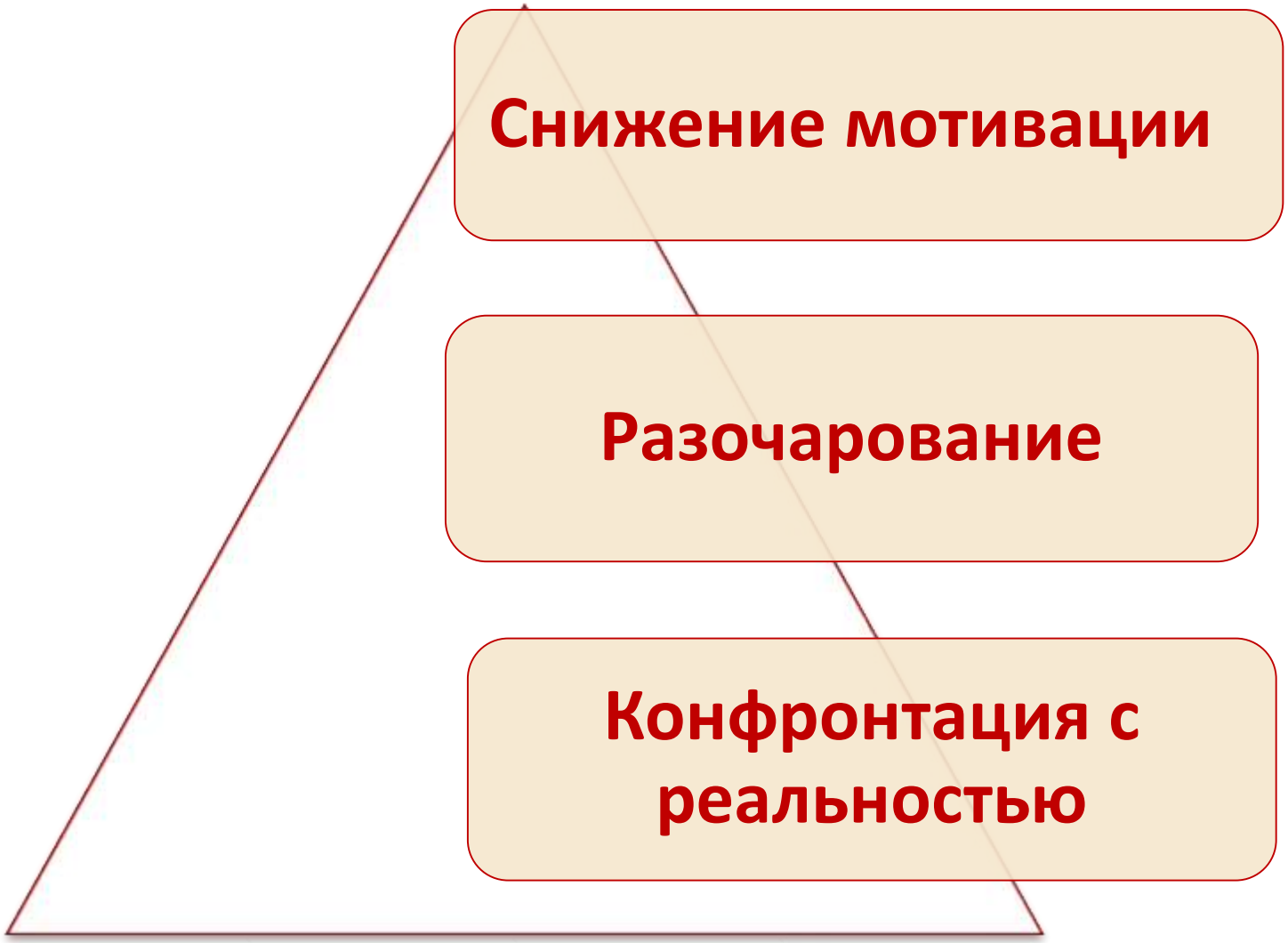
Конфликт - это столкновение, противоборство сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу ее интересов

Разрешение конфликта в большинстве работ понимается как процесс, сознательно осуществляемый сторонами на завершающем этапе конфликта и направленный на устранение и минимизацию проблем, разделяющих стороны, и достижение согласия между участниками

Причины конфликтов
Реструктуризация учреждения
Синдром эмоционального выгорания
Игнорирование конфликта
Нарушение культуры общения
Личностные особенности

Реструктуризация

Синдром эмоционального выгорания



Игнорирование конфликта

Нарушение культуры общения

Личностные особенности

Действия по предупреждению конфликта

Реструктуризация

- Информирование сотрудников о происходящих процессах
- Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений
- Поддержка со стороны руководства
- Работа с мотивацией персонала

Синдром эмоционального выгорания

- Профилактические и коррекционные мероприятия по снижению эмоционального выгорания у сотрудников

Игнорирование конфликта

- Расширение коммуникативных навыков
- Формирование положительного отношения к конфликтам

Действия по предупреждению конфликта

Нарушение культуры общения

- Открытость и доступность руководителя
- Корректность в общении
- Индивидуальный подход к каждому сотруднику
- Включенность в общении
- Отлаженная обратная связь

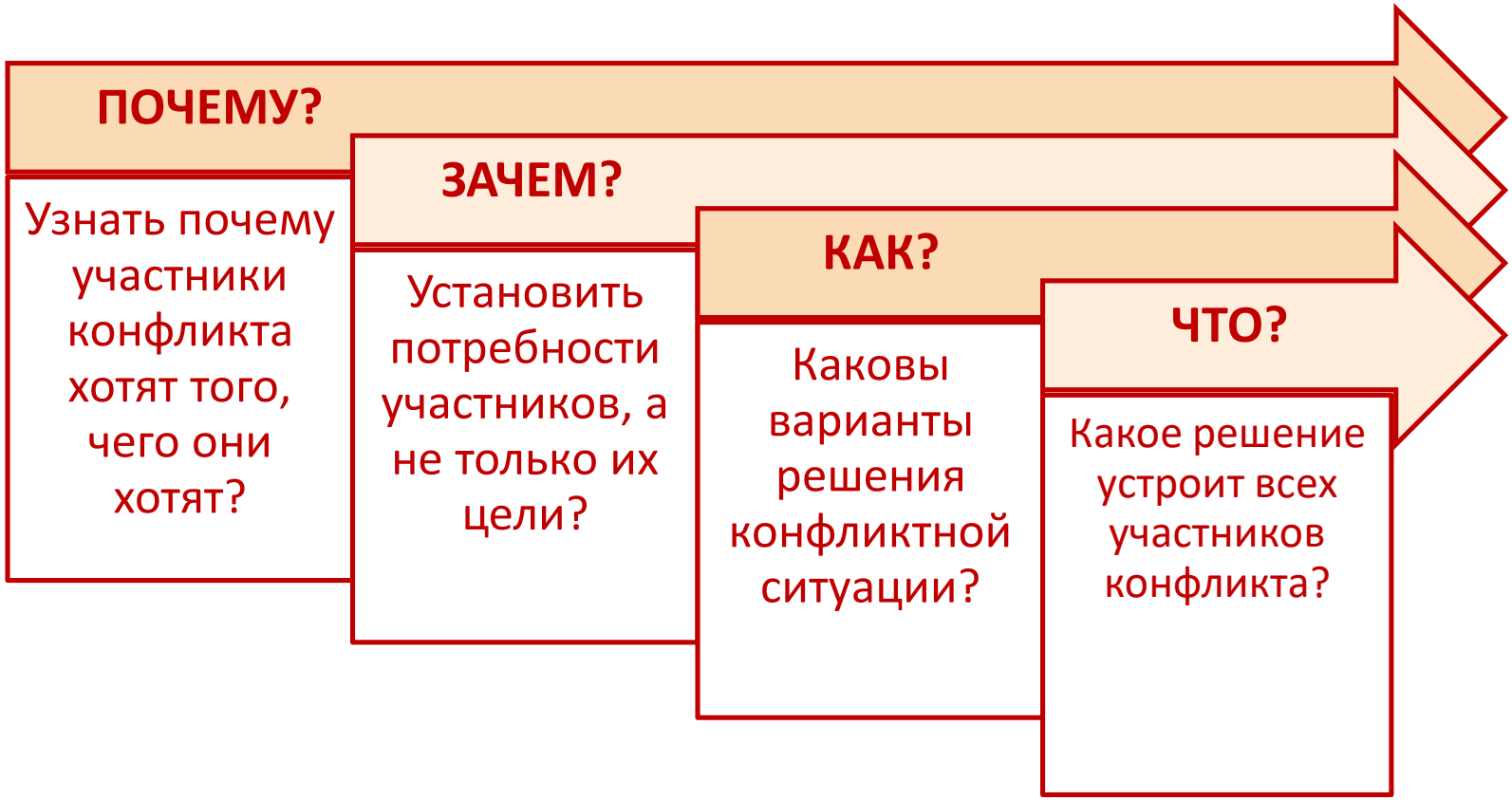
Личностные особенности

- Осознавать и учитывать свои коммуникативные особенности
- Принимать во внимание личностные параметры собеседника
- Учитывать возможные стереотипы мышления и установки собеседника

Общие рекомендации по урегулированию конфликта

- *Создайте подходящую среду для разрешения конфликтов*
- *Сохраняйте самообладание*
- *Отделяйте эмоции от фактов*
- *Придерживайтесь нейтралитета*
- *Выясните явные и скрытые причины конфликта*
- *Ведите диалог профессионально*
- *Разработайте свою стратегию управления конфликтом*
- *Сформулируйте желаемый результат и возможные компромиссы*

Алгоритм эффективного разрешения конфликта



Метод пяти пальцев в разрешении конфликта

Мизинец – **МЫСЛИ,** объективная информация.
Что я знаю о предмете конфликта? За что боремся?

Безымянный – **БОЛЬ**, чувства.
Что нас обоих задевает в конфликте?

Средний – **СХОДСТВО.**
В чем мы похожи с моим оппонентом?

Указательный – **УРОК**, выводы из ситуации.
Чему меня учит ситуация? Что мне надо понять?

Большой – **БУДУЩЕЕ**, перспектива.
Что я сделаю в ближайшем будущем? Мои действия?

Метод «Теория примирения»

Этап	Цель	Вы прошли этап, если….
«Белый флаг»	Выйти на диалог: создать атмосферу для продуктивной беседы независимо от остроты конфликта	Человек демонстрирует, что готов к диалогу: отвечает на вопросы, участвует в беседе, не дистанцируется физически
«Поговорим?»	Обсудить взаимные претензии, понять факторы, которые спровоцировали конфликт	Оба участника высказались, смогли выразить эмоции, сравнили точки зрения
«Мирные предложения»	Определить выгоду от примирения. Уловить признаки, что собеседник готов примириться. Сообщить, что дальше вы собираетесь разговаривать конструктивно	Участники обсуждают условия сотрудничества, диалог касается будущего, а не прошлого. Собеседник дает развернутые ответы. Его поза открытая. Стиль речи – обычный, не конфликтный
«Рукопожатие»	Достичь примирения. Закрепить окончание конфликта, завершить диалог на позитивной ноте	Человек дал положительную обратную связь

Самое главное

в экологичном разрешении конфликта:

поддержание атмосферы разумности,

тактичности поведения и уважительного общения.