Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида №18 п.Тарбагатай

«Деятельность педагога-психолога по разрешению и профилактике конфликтов в ДОУ: реагирование на конфликтное поведение педагогов».

(из опыта работы)

 Выполнила: педагог-психолог Иванова Ю.М.

Здравствуйте! Сегодня мы говорим о конфликтах. Сейчас я предлагаю встать тем, кто ни разу в жизни не был в конфликте, и кто не знает и не представляет себе, что такое конфликт. Никто из вас не встал. Вы все знаете и прекрасно понимаете, какие ощущения и эмоции вызывает конфликт. Сейчас я вам предлагаю поиграть в игру ассоциации. Пусть каждый из вас назовет по 2 прилагательных, которые ассоциируются у вас со словом конфликт. Какие мысли, чувства, ощущения возникают при этом? И так конфликт- это … определение конфликту вы дали, и можно сказать, что в основном конфликт оказывает негативное влияние на эмоциональное состояние личности.

В любом коллективе, даже в самом дружном и сплоченном, рано или поздно могут возникнуть конфликтные ситуации. Так как в основном коллектив в дошкольном учреждении практически всегда состоит из женщин, это накладывает определенный отпечаток на модель поведения в нем. Женщины более эмоциональны и при условии сотрудничества менее сдержаны в выражении своих чувств, что так же влияет на психологический климат.

 Наиболее часто встречающиеся конфликты в ДОУ и причины их возникновения:

* Воспитатель –воспитатель: личная антипатия, несовпадение точек зрения по профессиональным вопросам, ощущение собственной нереализованности;
* Старший воспитатель – воспитатель: недостаточная заинтересованность педагога в реализации образовательных программ;
* Заведующая – 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 ожиданиям администрации.

Конфликт в ДОУ может быть вызван причинами, обусловленными психологическими особенностями человеческих отношений:

* Взаимная симпатия-антипатия;
* Неблагоприятная психологическая коммуникация;
* Плохая психологическая коммуникация;
* Территориальность;
* Личностное своеобразие членов коллектива.

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

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

**С целью профилактики возникновения конфликтов в педагогическом коллективе нашего детского сада, я использую следующие методы работы:**

1. Первым и самым главным является **изучение педагогического коллектива.** Для этого я использую диагностические методики:

1.Опросник «Взаимоотношения в педагогическом коллективе» Сишора;

2. «Определение психологического климата педагогического коллектива» используя карту-схему Л.Н. Лутошиной;

3. Тест К.Томаса «Стили поведения в конфликтной ситуации»;

# 5. ОЦЕНКА АГРЕССИВНОСТИ ПЕДАГОГА (А. АССИНГЕР)

Использование данных методик позволяет не только выявить межличностные конфликты, но и провести профилактическую работу по предупреждению конфликтных ситуаций. Обратить внимание членов педагогического коллектива, администрации на возможность возникновения разного рода конфликтов.

Хотелось бы ознакомить вас с результатами диагностического исследования педагогического коллектива нашего детского сада:

Как вы видите на слайде показаны результаты исследования взаимоотношений в педагогическом коллективе по методике Сишора: по полученным данным видно, взаимоотношения в данном педагогическом коллективе построены на доброжелательной основе, взаимовыручке.

 Данные «Определение психологического климата педагогического коллектива» с использованием карты-схемы Л.Н. Лутошиной, показали, что в данном коллективе преобладает положительный психологический климат.

При интерпретации методики А. Ассингера видно, что менее 50% педагогов склонны к проявлению агрессивности, но эта агрессия скорее носит конструктивный характер.

Тест К.Томаса «Стили поведения в конфликтной ситуации»

В данном педагогическом коллективе преобладает приспособленческий стиль поведения в конфликтных ситуациях, что выражено в поведении, характеризующим ориентацию на удовлетворение интересов партнера в ущерб своим собственным (альтруистическое поведение).

Из анализа полученных данных совместно со старшим воспитателем, было выстроено направление для дальнейшей деятельности в работе с педагогическим коллективом на снятие агрессивного поведения и коррекция приспособленческого стиля на компромиссный и сотруднический стиль поведения в конфликтной ситуации.

2. Формы работы с педагогическим коллективом по предупреждению конфликтов:

* Активные формы работы- это игры, упражнения способствующие снятию агрессивности и эмоционального напряжения (задержи дыхание, хлопни в ладоши);
* Методы игрового моделирования проблемных ситуаций;
* Проведены тренинги на расширение конфликтологических теоретических и практических знаний педагогов по предупреждению и управлению конфликтами;
* Семинары-практикумы.
* Даны рекомендации и разработаны памятки для педагогов по теме : Внимание! Конфликт!, Конструктивное решение конфликтных ситуаций, Правила поведения и общения педагога ДОУ с воспитанником.

Завершая свое выступление я хотела бы поиграть с вами в игры которая называется «Рука». Положите левую ладонь на грудь, накроите левую ладонь правой. А теперь надавите правой ладонью на левую. Нижняя рука бессознательно начинает оказывать сопротивление. Чем с большей силой мы давим верхней ладонью на нижнюю, тем сильнее сопротивление она оказывает. Так и в жизни. В ответ на агрессию мы подсознательно начинаем сопротивляться, то есть агрессия рождает агрессию. Если вы настроены недружелюбно по отношению к человеку, он это почувствует и неосознанно примет меры защиты. Если вы хотите чтобы в вашем коллективе сохранялся положительный психологический климат, то при решении конфликтных ситуаций старайтесь идти друг другу на встречу, находить компромиссный вариант решения проблемы.

Следуя этим простым правилам, вы почувствуете, насколько комфортно ощущаете себя в коллективе, вам легко общаться друг с другом, вы сможете смотреть на мир одновременно с двух точек зрения – своей собственной и другого человека.