

ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Сытник Наталья Александровна

воспитатель

МБДОУ Д/С КВ №52

г. Белгород, Белгородская область

РАЗРЕШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРАВСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация: автор данной статьи отмечает, что среди многих конфликтов, выделенных учеными, наиболее сложные – нравственные, которые довольно часто встречаются в дошкольных учреждениях. Исследователь в работе выделяет общие и специфические причины возникновения конфликтов. На основе проведенного группой воспитателей анкетирования, тестирования, методик выяснено, что наиболее частыми причинами конфликтных ситуаций среди воспитателей являются: высокий уровень конфликтности педагогов, стиль реагирования на конфликтные ситуации и стиль руководства. В научном труде разработан тренинг «Выход из нравственного конфликта».

Ключевые слова: нравственные конфликты, типы моральных конфликтов, причины профессионально-нравственных конфликтов, методика К.Н. Томаса, тренинг.

В условиях морального кризиса личность часто попадает в различные конфликтные ситуации. Среди всех выделенных конфликтов наиболее сложные – нравственные конфликты, которые являются своеобразной ситуацией морального выбора.

В этической литературе выделяется два вида моральных конфликтов: межличностных и внутриличностных. По мнению С.Ф. Анисимова, межличностные конфликты, хотя и имеют свои нравственные стороны, не относятся к числу только моральных. Внешний конфликт может превратиться во внутренний, если

участник межгруппового конфликта стоит перед необходимостью самоопределения, выбора линии поведения, мотивации [1, с. 89].

Выделяются следующие типы моральных конфликтов: между моральным и неморальным требованием к поведению и между двумя моральными требованиями. Во втором типе имеются две разновидности конфликтов между требованиями двух разных систем морали, конфликт между требованиями одной и той же системы морали [1, с. 95].

Для разрешения конфликтов важно, прежде всего, выявление их причин. А причин, вызывающих конфликтные ситуации в дошкольном образовательном учреждении, множество. В пределах указанной типологии представляется необходимым обозначить общие и специфические причины их возникновения.

К общим причинам педагогических конфликтов можно отнести: неблагоприятную экономическую и социально-политическую обстановку в стране, несовершенство учебно-воспитательного процесса, недооценку значения развития личностной индивидуальности педагогов.

Специфические причины конфликтов связаны с деятельностью администрации («педагога-управляющего»): плохая организация труда воспитателя, стиль руководства, необъективность оценки заведующим педагога.

Специфические причины конфликтов во взаимодействии «педагог – родитель»: объективные причины – низкий квалификационный уровень педагогов, недобросовестное отношение воспитателей к своему делу; субъективные причины – неоправданно позитивные или неоправданно негативные ожидания родителей от дошкольного учреждения, повышенная тревожность родителей. Таким образом, в современных публикациях выделяются несколько классификаций причин, вызывающих конфликтные ситуации разного порядка [2, с. 115].

Исследуя проблему разрешения конфликтов, мы обратились, прежде всего, к определению состояния конфликтных ситуаций в педагогических коллективах дошкольных образовательных учреждений.

67 воспитателям всех возрастных групп предлагалась анкета «Конфликтные ситуации в дошкольном образовательном учреждении». Анкета состояла из ряда

вопросов, по которым были получены следующие результаты: часто ли бывают конфликтные ситуации в коллективе (24% – да, 31% – нет, 55% – иногда), между кем возникают конфликтные ситуации (32% – между воспитателями; 12% – между воспитателями и помощниками воспитателей; 24% – между руководством и воспитателями; 68% – между воспитателями и родителями), каковы их причины (личная антипатия – 9%, необъективность оценки заведующим воспитателя – 46%, несовпадение точек зрения по профессионально-нравственным вопросам – 45%), считаете ли себя конфликтным человеком (87% – нет, 10% – немного, 3% – да), какой способ реагирования на конфликт вы используете (компромисс – 32%; избегание – 12%; приспособление – 16%; сотрудничество – 38%; соперничество – 2%).

Нами было проведено тестирование, направленное на оценку уровня конфликтности личности (Кноблах-Фальконетт), которое показало, что 26% воспитателей имеют высокий уровень конфликтности личности.

Следует отметить, что данные полученные при анкетировании и тестировании несколько отличаются. Большинство педагогов не считают себя конфликтными личностями, хотя тестирование показало иные результаты.

Дальнейшая работа по выявлению причин и состояния конфликтных ситуаций в дошкольном образовательном учреждении проводилась с воспитателями экспериментальной группы.

В результате проведения методики «Тест на оценку уровня конфликтности личности» (Кноблах-Фальконетт) были получены результаты: 7% воспитателей имели высокий уровень конфликтности, 62% – средний уровень конфликтности и 30% – низкий уровень конфликтности личности.

Выявление уровня конфликтности личности предполагает оценку способов реагирования в конфликтной ситуации. Для этого нами использовалась методика К.Н. Томаса «Оценка способов реагирования в конфликте». Оказалось, что самым распространенным стилем поведения в конфликтной ситуации является стиль избегания – 27%. На втором месте стиль компромисс – 24%, на третьем –

приспособление – 20%, на четвертом – сотрудничество – 19%, на последнем месте – соперничество – 10%.

Полученные данные позволили сделать вывод, что наиболее частыми причинами конфликтных ситуаций являются: высокий уровень конфликтности педагогов, стиль реагирования на конфликтные ситуации и стиль руководства.

Вербальным разрешением нравственного конфликта являются тренинговые занятия. Нами разработан тренинг «Выход из нравственного конфликта», целью которого являлось эффективное разрешение нравственного конфликта. Данный тренинг предполагал организацию занятий, в ходе которых педагогами выполнялись следующие задания и упражнения: «Активное слушание», «Я – сообщение», «Затуманивание» («обезоруживание»), «Компромисс», «Третейский судья».

На организуемых дискуссиях и практикумах воспитателям предлагались ситуации, отражающие распространенные типы нравственных конфликтов в их профессиональной деятельности. В ходе анализа ситуаций, в которых педагог как субъект профессиональной деятельности вынужден отдать предпочтение моральному или неморальному мотиву. Это способствовало накоплению личного нравственного опыта поведения и разрешения возможных нравственных конфликтов.

Способность разрешать нравственные конфликты, руководствуясь высшими моральными принципами, свидетельствует о нравственной зрелости личности. Зрелость личности проявляется также и в разрешении межличностных конфликтов, которые обычно обуславливаются противодействием людей друг другу [3, с. 23].

Список литературы

1. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. – М.: Мысль, 1985. – 155 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 215 с.
3. Розанова В., Беседина Н. Психологические особенности конфликтов // Управление персоналом. – 2004. – №3. – С. 23–29.

4. Маркова В.В., Ярутина Н.А. Разрешение профессионально-нравственных конфликтов в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.secreti.info/23-2p.html>