

Государева Наталия Николаевна

заведующая

МБДОУ «Детский сад №207»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается этимология слова «конфликт», обосновано возникновение конфликтов в организациях. Автор раскрывает положительные последствия конфликтов в дошкольных организациях, выделяя и их негативные функции. Представлено описание возможных способов урегулирования конфликтов в дошкольных организациях на основе проведенного диагностического исследования.

Ключевые слова: конфликт, функции конфликтов, типы реагирования в конфликте, дошкольные организации.

Конфликт... Само слово вызывает у любого человека негативные эмоции. И действительно, обращаясь к этимологии этого слова, можно выяснить, что оно исходит от латинского слова "conflictus" и означает «столкновение, удар, борьба». Поэтому очень часто конфликты воспринимаются нами с точки зрения вреда как физическому, так и психическому здоровью людей.

Вместе с тем, с точки зрения современных исследователей, конфликт рассматривается как неотъемлемая часть социальной жизни и взаимодействия людей. Это основано на утверждении о том, что отсутствие конфликтов является свидетельством застоя, стагнации, а наличие конфликта, наоборот, это показатель того, что общество не стоит на месте, развивается. В этом случае конфликт рассматривается как фактор динамической стабильности общества.

Данный постулат можно применить и по отношению к любой организации, в том числе и дошкольной. Не секрет, что в любом, даже самом благополучном и сплоченном коллективе рано или поздно возникают конфликтные ситуации. Поэтому любому руководителю нужно понимать, что конфликты неизбежны,

так как в процессе совместной деятельности участвуют люди, которые отличаются по профессиональной подготовке, личностным качествам, социальному положению, темпераменту, жизненному опыту, возрасту, образованию. Приобретаемый опыт постепенно способствует усвоению разных по конструктивности способов разрешения конфликтных ситуаций.

Обратимся к мнению специалистов, которые занимались исследованием конфликтов в организациях и выделили как позитивные моменты в конфликте, так и негативный характер конфликтов. Так, В.М. Шепель к положительным последствиям конфликтов в организациях относит: 1) изменение социальнопсихологического климата в сторону улучшения и взаимного уважения; 2) конфликт может помочь в преодолении различных трудностей (социальных, экономических и др.) организации; 3) конфликт сигнализирует о самом слабом месте взаимосвязи трудовых групп, после чего можно устранить проблему; 4) возрастает сплоченность трудового коллектива и организации в целом [2]. В.М. Цветаев к негативным функциям конфликтов относит: 1) снижение дисциплины сотрудников и эффективности труда; 2) увольнение квалифицированных работников; 3) разобщенность действий сотрудников; 4) неэффективное использование ресурсов; 5) придание большего значения «победе» в конфликте, чем решению проблемы, его вызвавшей и т. п. [1]

В связи с тем, что конфликты вызывают напряженные отношения в педагогическом коллективе, переключают внимание сотрудников от дел на выяснение отношений, создают нервную обстановку в дошкольной организации, то способность урегулирования конфликтов является важнейшим профессиональным качеством современного руководителя.

Основой эффективного урегулирования конфликтов в организациях выступает первичная диагностика, позволяющая получить информацию об особенностях поведения сотрудников в возникающих конфликтах. Для этой цели нами был использован тест, направленный на оценку способов реагирования в конфликте, разработанный К. Томасом. Автором методики выделены следующие типы реагирования в конфликте: соперничество, сотрудничество, компро-

² https://interactive-plus.ru

мисс, избегание и приспособление. Мы выдвинули предположение о том, что сотрудники, которым свойственно соперничество в конфликте, будут способствовать нарастанию конфликтной ситуации и ее обострению, а сотрудники, для которых характерно сотрудничество, компромисс, избегание и приспособление, будут стараться вести себя согласно данным типам реагирования в конфликте и тем самым конфликт исчерпает себя, и организация будет функционировать в нормальном режиме.

Основываясь на результатах исследования, сотрудникам было рекомендовано использование выявленных стилей поведения для разрешения конфликтных ситуаций. Помимо этого, в своих рекомендациях сотрудникам по урегулированию конфликтов, мы руководствовались такими методами: метод творческой визуализации, рационально-интуитивный метод, метод картографии конфликта и т. п. Было также рекомендовано использовать следующие методы снятия психологического напряжения: метод «уменьшения оппонента в росте», метод «настроения», метод «внутренний луч» и т. п. Например, метод переключения на другой вид деятельности может быть связан с двигательной активностью, благодаря которой сжигается адреналин. Так, если человек находится на работе, он может заняться любым видом деятельности: перебрать бумаги, полить цветы, пройтись несколько раз в быстром темпе по коридору, подойти к окну и посмотреть на небо, деревья. Так как конфликты часто порождают такое эмоциональное состояние, в котором трудно мыслить, делать выводы, подойти творчески к разрешению проблемы, нами была разработана памятка, содержащая правила поведения в конфликтах.

Список литературы

- 1. Цветаев В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. СПб.: Питер, 2002. 192 с.
- 2. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. М.: Экономика, 1984. 248 с.