



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Управление конфликтами интересов в педагогическом коллективе
Магистерская диссертация

по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»

Проверка на объем заимствований:
95,2% авторского текста

Работа допущена к защите
« 05 » 02 2020 г.
за кафедрой БИППиПМ
Корнеева И.В.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-309/-169-2-1Кст
Бычковская Татьяна Григорьевна
Научный руководитель:
Доктор педагогических наук, профессор
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск
2020

Оглавление

Введение	3-10
Глава1. Теоретические аспекты проблемы профилактики конфликтных ситуаций.	
1.1. Общая характеристика конфликта.	11-27
1.2. Причины возникновения конфликтов. Основные стадии протекания конфликта.....	28-32
1.3. Методы и способы разрешения конфликтных ситуаций.	33-41
1.4. Разрешение конфликтов в личностно-эмоциональной сфере.	42
1.5. Выводы по первой главе	43
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по профилактике конфликтных ситуаций	
2.1. Классификация методов управления конфликтами в школе	44-46
2.2. Методы и методики исследования особенностей педагогических конфликтов ГУ «Молокановская основная школа».	47-51
2.3. Комплекс занятий, направленный на профилактику конфликтных ситуаций. Анализ результатов опытнo-экспериментальной работы.	52-78
2.4. Рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций в школе.	79-81
2.5. Выводы по третьей главе	82
Заключение	83-87
Список использованной литературы	98-92
Приложение	

Введение

Неосуществимо вообразить себе жизнедеятельность каждого человека без инцидентов. Инциденты неминуемы, они возникают рядом в разных актуальных условиях, а также сопровождают нас в течении всей жизни.

Существуют внешние (конфликт с другими людьми) и внутренние (конфликт с самим собой) конфликты. При внутренних конфликтах внешнего побудителя не существует, однако это не значит, что внутренние конфликты несущественно, несерьезны или, что они не важны для принятия решений. Внутренние конфликты определяют нашу систему ценностей, нередко вердикт «верно» или «неверно» является результатом внутреннего конфликта. Не соприкасаясь со внутренним переживанием, инцидентами, мы бы вряд ли когда-нибудь задумывались о вопросах благородства. На наш взгляд у понятия «внутренний конфликт» есть синоним – «совесть».

Инциденты попадают в абсолютно всех областях работы, а также нередко принадлежат для количества существенных, а также тревожащих мероприятий людского существования. Инциденты – как показали ещё Дарвин, Маркс и Фрейд – нужный и важный элемент жизни. Но безотрадными бывают их последствия: тысячи погибших, горе и страдания, оставшихся в живых. Владея навыками мирного, конструктивного разрешения конфликтов, можно сгладить их последствия. Исследования демонстрируют, что 80% инцидентов появляется кроме стремления их соучастников.

В наше время, а также общественного прогресса – совершается постоянное затруднение деловых связей среди народов в ходе работы. Данные в абсолютном критерии выражаются, а также в преподавательских.

Человеческое течение в педагогике стоит в этом, чтобы устранить императивные фигуры общения, а также отыскивать способ для взаимоотношений в основании партнёрства. В ходе преподавательского партнёрства нередко прослеживается недостаток взаимопонимания, а также формирование инцидентов между-управлением абсолютно всеми соучастниками преподавательского периода: учащимися, учителями, создателями и другими людьми. Для педагогики

изучение конфликта имеет особенно важное значение. Учителю необходимо создать благоприятную, дружескую атмосферу в группе, так как неблагоприятный климат затрудняет, а порой делает невозможной нормальную, приносящую чувство удовлетворения жизнь в учебном заведении. Атмосферу межличностных отношений создают сами люди. Своими поступками они могут нарушить идеальную пропорцию составляющих её элементов. Но в силах преподавателя изменить её так, чтобы установился климат, благоприятствующий личностному развитию и полноценному существованию всего педагогического коллектива. К настоящему времени в науке накоплен значительный объём знаний, позволяющий исследовать проблему конфликта в различных концепциях.

Для продуктивного решения возникающих проблем в педагогическом коллективе каждому его члену необходимо усвоить определенный уровень практических навыков и теоретических знаний поведения в конфликтных ситуациях, а также знания о причинах возникновения и способах решения конфликтов. Конфликт стал главной ячейкой общественных отношений. Он присутствует как в заметных, так и в скрытых формах. Конфликт присутствует и там, где есть согласие и сотрудничество. Главный вопрос состоит, не в возвращении к бесконфликтному состоянию, а в том, чтобы научиться плодотворно жить с конфликтом, отдавая себе отчёт в его активизирующем воздействии в тех случаях, когда он развивается в определенных рамках, и, увидеть его сокрушительный характер, когда он перерастает эти рамки. Представители ранних школ управления, в том числе сторонники школы человеческих отношений, считали, что конфликт – это признак упрощённой деятельности организации и плохого управления коллективом [14].

В наш период, практики, а также теоретики управления всё больше склоняются к той точке зрения, что некоторые отдельные инциденты в том числе и в наиболее результативном учреждении не только вероятны, но и желательны. Важно учиться управлять конфликтным сотрудничеством. Сегодня инци-

денты – ежедневная действительность. И не всегда люди с честью проходят искушение инцидентом. Не умея правильно ориентироваться в конфликтной ситуации многие из нас переходят на «личность». И в этой ситуации теряют и клиента, и понимание сотрудников и что необычайно важно – время.

Актуальность данной проблемы обусловила тему нашей работы:

«Конфликт интересов в педагогическом коллективе и способы его разрешения» и определяется практическим отсутствием методик по профилактике конфликтов в педагогических коллективах.

Объектом исследования являются конфликты в общеобразовательной организации.

Предмет исследования: процесс управления конфликтами внутри общеобразовательной организации.

Цель данного исследования: выявить формы и технологии управления конфликтами в современном педагогическом коллективе и поиск продуктивных методов профилактики конфликтов.

Гипотеза исследования: строилась на предположении о том, что подобранный комплекс занятий будет способствовать эффективной профилактике возникновения конфликтных ситуаций, если:

- педагогу будет предоставлена информация, направленная на осмысление и обучение способам разрешения конфликтных ситуаций;
- задания будут подобраны с учетом возрастных и индивидуальных особенностей педагогов.

Для достижения поставленной цели необходимо было решение следующих **задач:**

- изучить теоретический анализ исследуемой проблемы, уточнить понятийный аппарат исследования;
- изучить особенности возникновения конфликтов в педагогическом коллективе;
- определить комплекс занятий, направленный на профилактику конфликтного поведения педагогов;

- выявить причины конфликтных ситуациях у педагогов с помощью методики К. Томаса
- исследовать проблемы конфликтов в педагогическом коллективе;
- разработать рекомендации по улучшению процесса управления конфликтами в современном педагогическом коллективе;
- разработать эффективность проведённого комплекса занятий;
- комплексный анализ ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа»;
- обобщить эмперические и экспериментальные данные деятельности системы управления конфликтами в педагогическом коллективе;
- обработать полученные результаты и сравнить их между собой.

Методы исследования.

- теоретический (анализ литературы по теме исследования; общение)
- эмпирические (эксперимент, наблюдение, беседа, анализ практической деятельности).

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в следующем: - проанализировать анализ педагогического конфликта в школьном коллективе

- выявить источники и причины конфликтов между педагогами с учетом социально-психологических особенностей;
- определить основные технологии диагностики конфликтов педагогов
- разработать и апробировать систему диагностического комплекса для изучения конфликтов между педагогами;
- определить педагогические условия разрешения и предупреждения конфликтов между педагогами.

Теоретическая значимость моей работы является выяснения всевозможных конфликтных ситуаций возникающих во время педагогической деятельности учителей с индивидуальными особенностями работы (темперамент, грамотность, опыт работы, врождённый педагогический такт и.т.д...). Выясняющих с помощью анкетирования обработанных на основе предложенных К. Томасом,

Р. Киллменом, двухмерную и трёхмерную модель стратегий поведения личности в конфликтном пособничестве для всевозможных конкретных ситуаций.

Практическая значимость работы заключается в том, что её положения и выводы позволяют ввести в координируемое русло протекающие ныне безотчётно организационные конфликты. Кроме того, становится возможным не только своевременное обнаружение возникающих конфликтов и их урегулирование до момента пика наивысшей напряженности, но и предупреждение этих конфликтов. На основе проведенного исследования подготовлены рекомендации, которые могут оказать помощь психологам и администрации учебных заведений.

Методологическую основу исследования составили концепции и теории отечественных и зарубежных ученых: философов, социологов, психологов, педагогов:

- идеи германизации образования, положенные в основу работ Я.Л. Коломенского, В. Тодорова, С.Г. Вершловского, К.Д. Ушинского, В.А. Сухомлинского, Р.Б. Стеркиной и др. разработка философско-социологических, мировоззренческо-методологических и общетеоретических проблем принципиальных подходов к анализу конфликтов в работах Л. Козера, Р. Дарендорфа, Л. Крисберга, К. Боудинга, Д. Доларда, Дж. Бэртона и А.В. Дмитриева, А.И. Донцова, Ю.Г. Запрудского, А.Г. Здравомыслова, В.Н. Кудрявцева, В.О. Рукавишников, В.А. Соснина и др.

- разработка организационно-методических и технологических проблем конфликтов в публикациях В.И. Андреева, Я.С. Турбовского, С.В. Баныкиной, Н.В. Гришиной, А.А. Ершова, В.И. Журавлева, Ю.Д. Красовского, В.И. Сперанского, Е.И. Степанова, Т.А. Чистяковой, А.Н. Чумикова, В.М. Шепеля, В.П. Шейнова и др.

- разработка организационно-методических принципов ценностного и нормативного прогнозирования, концепции усвоения, параметрической концепции

и организационно- деятельностного подхода В.С. Агеева, А.И. Донцова, Р.С. Немова, Е.М. Дубовской, Р.Л. Крического и др.;

- разработка психолого-педагогических основ общения в работах А.Н. Лутошкина, Л.А. Петровской, Я.С. Турбовского и др.;

- концепции сравнительного анализа в педагогике в работах Б.Л. Вульфсона, З.А. Мальковой и др.;

- междисциплинарный подход к конфликту в исследованиях А.Я. Анцупова, С.Л. Прошанова, А.И. Шпилова и др.

В соответствии с намеченной целью и задачами исследования были определены следующие **методы**:

- словесный
- наглядный
- вовлечение в деятельность
- совокупность средств и приемов воспитания
- организация
- анализ ситуаций
- метод положительного примера.

Этапы и база исследования:

Первый этап – Подготовительный (изучение и анализ литературы по данной проблеме, критическое переосмысление традиционного подхода к изучению педагогического общения, формирование собственного взгляда на методологическую сторону проведения эксперимента.)

Второй этап- Констатирующий (подбор наиболее рациональных методов исследования конфликтов, накопление материала по изучаемому вопросу).

Третий этап - Формирующий (апробация подобранного материала для изучения различных конфликтных ситуаций, разработка и использование методики их предупреждения и преодоления.)

Четвертый этап - Контрольный (подведение итогов эксперимента, апробация результатов, оформление работы.)

Основные методы исследования.

На первом и втором этапах исследования подбор методы и анализ научной литературы в сочетании с педагогическим наблюдением и экспертными опросами; на третьем и четвертом этапах исследования провести эксперимент и апробацию диагностического комплекса изучения конфликтов педагогов, сопровождавшийся разработкой и обоснованием педагогических условий предупреждения и преодоления конфликтов.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в следующем: - проанализировать анализ педагогического конфликта в школьном коллективе

- выявить источники и причины конфликтов между педагогами с учетом социально-психологических особенностей;
- определить основные технологии диагностики конфликтов педагогов
- разработать и апробировать систему диагностического комплекса для изучения конфликтов между педагогами;
- определить педагогические условия разрешения и предупреждения конфликтов между педагогами.

Теоретическая значимость исследования- состоит в обобщении и уточнении типологии производственных конфликтов, определении содержания и структуры управления конфликтами, уточнении принципов личностного подхода к управлению конфликтами в школьном коллективе.

Практическая значимость исследования заключается в том, что материалы работы могут быть использованы педагогами-психологами, социальными педагогами в практической деятельности.

Апробация результатов исследования проводилась на базе ГУ «Молокановская основная школа» Костанайской области, Костанайского района п. Молокановка и ГУ «Нечаевская основная школа» п. Нечаевка, где были использованы основные комплексы занятий, направленных на профилактику конфликтных ситуаций среди педагогов школы.

Была опубликована статья в журнале «Педагогическая наука и практика» на тему: «Конфликт интересов в педагогическом коллективе и способы его разрешения». База исследования: ГУ «Молокановская основная школа», ГУ «Нечаевская основная школа».

Структура выпускной квалификационной работы.

Работа состоит из введения, двух глав и выводов по ним, заключения, списка использованной литературы, приложения.

В первой главе «Теоретические аспекты проблемы профилактики конфликтных ситуаций» даётся общая характеристика теории конфликтологии, изучение основных направлений конфликтологии, методы, используемые в конфликтологии, рассмотрены конфликты как психолого-педагогическая проблема, также раскрыты способности к разрешению конфликтов у педагогов разного возраста.

Вторая глава «Опытно-экспериментальная работа по профилактике конфликтных ситуаций» посвящена выявлению склонности педагогов к конфликтному поведению и его профилактике.

В заключении подведены итоги работы.

Список литературы представлен 56-ю источниками.

Глава 1. Теоретические аспекты проблемы профилактики конфликтных ситуаций

1.1. Общая характеристика конфликта

В начале, хотелось бы предоставить определение инцидента. В связи с тем, собственно, что их есть большое количество, пытаюсь предположить лишь только известные из них.

Собственно, что же такое конфликт? В психологии конфликт даёт собой как: "конфликт негативно нацеленных, не осознанных приятелей с отдельно взятого действия в сознании, в межличностных взаимодействиях или же межличностных отношениях индивидов или же групп людей, связанное с негативными чувственными переживаниями" [1].

Учёные, рассматривая инцидент в различных мнениях, разносторонне и многообразно истолковывают данное понятие.

Инцидент – это борец за значения и жалобы, предъявленные оппоненту на свойственный статус, ресурсы, администрация, в которой ведущими целями считаются, истребление, нанесения морального или же в том числе и физиологического вреда или же устранение конкурента.

В таблице 1 представлены кое-какие формулировки инцидента, находящиеся там в передовых социологических и психических исследованиях по проблеме конфликтов.

Таблица 1 - Формулировки понятия «конфликт»

Автор	Содержания понятия «конфликт»
Анцупов А. Я. [4, с. 81]	Понимает конфликт как наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, и обычно сопровождающийся негативными эмоциями
Бабосов Е. М. [8, с. 55].	Предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в многообразных формах борьбы между индивидами и различными социальными общностями, направленной на достижение экономических, социальных, политических, духовных интересов и целей, нейтрализацию или устранение действительного или мнимого соперника и не позволяющей ему добиться реализации его интересов

Вишнякова Н. Ф. [17, с. 49].	Возникновение трудноразрешимых противоречий, столкновение противоположных интересов на почве соперничества, отсутствия взаимопонимания по различным вопросам, связанным с острыми эмоциональными переживаниями
Дмитриев А. В. [21, с. 74].	Под социальным конфликтом понимает - вид противостояния, при котором стороны стремятся захватить территорию либо ресурсы, угрожают оппозиционным индивидам или группам, их собственности или культуре таким образом, что борьба принимает форму атаки или обороны
Запрудский Ю. Г. [26, с. 52]	Понимает конфликт как - Явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, прямое и косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку, особая форма исторического движения к новому социальному единству
Здравосмыслов А. Г. [27, с.47].	Важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями
Светлов В. А. [39, с. 55].	Насильственное межличностное противоборство, связанное с сознательным ущемлением нравственного достоинства и потребностей партнера
Царский В. А. [42, с.125]	Взаимодействие деловых людей, в основе которого лежат различного рода реальные и иллюзорные (придуманные) объективные или субъективные, в разной степени осознанные противоречия между людьми. Очень часто попытки их разрешения сопровождаются проявлениями различных эмоций.

Исходя из сего возможно заявить, что базу конфликтных обстановок в группе меж отдельными людьми оформляет столкновение меж диаметрально направленными воззрениями, целями, интересами, разными воззрениями о способах и методиках их заслуги.

На нынешний день в доктрине и практике педагогики собран важный запас прецедентов и исследований для постановки, вопроса об оформлении абстрактного направленности - педагогической конфликтологии, как самостоятельной сферы изучений науки об образовании. Неувязка инцидентов между воспитателей относится к области научных познаний, имеющих свое пространство во всех научных исследовательских работах как технических, например, общественных.

Конфликтная обстановка – это препоручение человеческих интересов, которое формирует основу для фактического противостояния меж социндивидами. Ключевая линия – появление предмета инцидента, но пока же недоступность раскрытой оживленной борьбы меж сторонами.

То есть в процессе становления различных конфликтных схваток, противостояние всякий раз предшествует инциденту, считается его фундаментом.

Полагая инцидент действенным средством для предложения воспитательного воздействия на лицо, учёные говорят о том, собственно, что преодоление конфликтных обстановок вполне вероятно лишь только на базе особых психолого-педагогических познаний и надлежащих им умений. Меж что почти все преподаватели неблагоприятно рассматривают всякий инцидент как появление, свидетельствующее о поражениях в их воспитательной работе. У большинства воспитателей по сей день сохранилось внимательное отношение к самому тексту “конфликт”, в их осознании это понятие связывается с смещением в худшую сторону отношений, нарушением дисциплины, ненужным появлением для воспитательного процесса. Преподаватели желают увернуться от инцидентов хоть какими дешевыми методами, а при наличии пробуют их погасить.

Сам по для себя педагогический инцидент – обычное общественное явление, безусловно присущее для такового оживлённого общества, каким считается прогрессивная основное учебное заведение. Прогрессивная конфликтологическая модель направляет общее понимание людей на понимание надобности инцидентов в всевозможных периодах людской работы, в количественной и педагогической. Впрочем, слабенькая конфликтологическая подготовка воспитателей и глав образовательных учреждений, неумение на практике регулировать школьными инцидентами, отыскивать более наилучшие методы их пророчества и преодоления, как правило, отрицательно влияют на компанию учебно-воспитательного процесса в школе.

Актуальными мнениями, без коих конфликтология (в количестве и педагогика) как урок не имеет возможность производить управление, считаются: конфликтная обстановка, конфликтное сотрудничество, конфликт.

Как подчёркивают учёные в области конфликтологии, почвой всех инцидентов считаются разногласия, образующиеся меж людьми или же изнутри самой личности. Как раз разногласия в последствии вызывают конкурентность меж

сторонами инцидента. Надо воспринимать, собственно, что расхождения, вызывающие инцидент, не в обязательном порядке одевают самостоятельный нрав. Инциденты имеют все шансы быть личными, определёнными, пристрастными, личными причинами, больше такого кого они имеют все шансы быть в том числе и сказочными. Впрочем, в случае если инциденты имеют для человека особенный смысл, то они имеют все шансы вызывать конфликтную историю.

Для лучшего осознания инцидента весомую роль играют разногласия, как максимальное обострение разногласий меж членами взаимодействия, проявляющееся в их бое.

В психологии есть другая типология инцидента в содействии от тех критериев, которые хватаются за базу. Человек ввязывается в инцидент в значимой для него истории. Человек ввязывается в инцидент в значимой для него истории и лишь только в том случае, когда не лицезреет способности её поменять (при данном воздействия принимают форму нападения или же защиты), но как правило постарается не усугублять дела и предохранять безразличие. По отношению к персональной личности инциденты случаются внутренними и наружными. К первым относятся внутриличностные; ко вторым – межгрупповые, межличностные, то есть меж личностью и группой.

Внутриличностный инцидент – это соперничество всевозможных дум в самой личности. Похожие конфликтные истории свойственные довольно честным и адекватномыслящим людям.

В общем случае почаще всего речь идёт о "выборе в критериях обилия" (мотивационный конфликт) или же "выборе меньшего зла" (ролевой конфликт). Внутриличностный инцидент наступает за это время, когда к одному человеку предъявляют расплывчатые запросы. Внутриличностный инцидент ещё имеет возможность появиться в итоге такого, собственно, что производственные запросы не согласуются с личными необходимостями или же ценностями. Внутриличностный инцидент протекает как ответ на рабочую перегрузку или же недогрузку [43]. Как заявил Шаленко В.Н: «Межличностные инциденты на 75 – 80% порождают противоборство вещественных интересов отдельных субъектов».

Впрочем, по воззрению Шаленко В.Н. наружно это имеет место быть как возражение нравов, собственных взоров или же нравственных ценностей. Оспаривая какую-нибудь историю, человек функционирует в согласовании со собственными взорами и специфичностью нрава, то есть различные люди в схожих обстоятельствах ведут себя по-всякому [51].

Данный тип, наверное, самый известный. Для глав эти инциденты предполагают самую большую трудность, вследствие того собственно, что все их воздействия автономно от такого, имеют они отношение к инциденту или же нет, в первую очередь станут рассматриваться сквозь призму определённого инцидента. Как правило подобный инцидент даёт собой поединок начальника за зависимые ресурсы, рабочую мощь, деньги. Любой считает, собственно, что в случае если ресурсы зависимы, то он обязан уверить вышестоящее начальство отметить их как раз ему, а не другому руководителю [25].

Инциденты меж личностью и группой в ведущем вызваны разногласием персональных и массовых общепризнанных мерок поведения. В связи с тем, собственно, что производственные группы определяют общепризнанных мерок поведения и выработки, случается так, собственно, что ожидания группы присутствуют в разногласии с ожиданиями отдельных личностей. В данном случае и появляется инцидент. В случае если говорить по-другому, то меж личностью и группой появляется инцидент, в случае если данная личность займёт сделку, выделяющиеся по отношению к группе. Инцидент меж личностью и группой имеет возможность появиться при признании управляющим вправду недостаточно известных, жёстких и неминуемых заключений [33].

Организации состоят из большого количества формальных и неформальных групп. В том числе и в самых безупречных организациях меж ними имеют все шансы вставать инциденты, которые именуются межгрупповыми. Межгрупповые инциденты имеют все шансы быть различными во взорах и заинтересованностях. Инциденты имеют все шансы вставать в содействии каждый день имеющих место быть микро-групп изнутри предоставленной группы. Эти группы, как правило, есть в рамках всякой маленькой общественной совокупности,

их количество изменяется от двух до 6-8 человек, при данном почасте всего появляются мини-группы количеством в 3 человека. Больше бесчётные подгруппы, как правило, считаются не довольно долговременными. Мини-группы в жизни коллектива в целом играют достаточно огромную роль. Их локальный климат воздействует на артельный климат группы, продуктивность работы. Начальник помимо собственной работы ещё обязан работать с предосторожно-стью на реакцию мини-групп, тем более тех из них, которые занимают руково-дящие позиции. По продолжительности инциденты возможно поделить на за-тяжные и временные. Временные считаются следствием непонимания или же промахов, которые проворно осмысливаются коллективом или же группой. Дол-гие - связаны с основательными, великодушными психическими травмами или же с беспристрастными проблемами. Длительность инцидента находится в зави-симости от предмета споров, от дьявола нравов столкнувшихся людей. Длитель-ные инциденты довольно небезопасны, ибо в их конфликтующие личности уста-навливаются своё отрицательное положение и враждебность. Периодичность ин-цидентов имеет возможность вызывать долговременную тревожность отноше-ний.

По нраву инциденты разделяются на личные и беспристрастные. Беспри-страстные связаны воистину существующими задачами, нарушениями, дефек-тами, являющимися в процессе воздействия и продвижения коллектива в орга-низации. Личные же вызванные разногласием собственных оценок тех или же других поступков или же отношений меж людьми в коллективе. Значит, в одних случаях возможно говорить о наличии у инцидента тривиального объекта; в иных – о его дефекте. Суждения, имеющие пространство во взорах и оценках людей, сочетают вещь инцидента, и за это время беседуют о предметных кон-фликтах; но эти различия имеют все шансы быть миражом. В случае если люди элементарно на элементарно по- различному высказывают своё соображение, за это время инцидент в самом деле не лишь только личный, но и отвлечённый. Беспристрастные инциденты всякий раз предметны, а к личным данная черта

подходит не всякий раз. Ввиду беспристрастные инциденты связаны с фактическими мероприятиями внутриорганизационной жизни и как правило настоятельно просят практических преобразований в её почвах, они возымели заглавие деловых. Личные же инциденты, порождаемые, в сути, высказывающимися сквозь край чувствами людей, именуется ещё чувственными, личными.

Педагогический инцидент – сложное явление, происходящее, как правило, в мощь личных и беспристрастных причин. К беспристрастным основаниям возможно отнести социально-экономическое состояние преподавания в целом по стране и непосредственно – специфичности критерий педагогической работы в предоставленной области, регионе, учебном заведении. Личные предпосылки объединены в ведущем с особенностью межличностных отношений в школьной среде, отнесены особенностями психической структуры личности всякого члена учебно-воспитательного процесса, т. е. индивидуально-психологическими, общественно-психологическими и научно-мировоззренческими особенностями личности. Значит, возможно устроить вывод, собственно, что педагогический инцидент, как правило, появляется на основе объективных обстановок при соответственном подключении личной причины. Впрочем, в практике много причин, доказывающих о наиважнейшей роли как раз пристрастной причины в предательстве инцидентов в школьном социуме.

Инциденты разделяются по собственным результатам на деструктивные и конструктивные. Конструктивные предусматривают вероятность рассудительных перемен, в итоге коих ликвидируется сам объект инцидента. При верном раскладе такового сходство инциденты имеют все шансы доставить школе огромную пользу. В случае если же инцидент не содержит под собой реальной земли и не формируется, значит, нет вероятностей для продвижения внутришкольных процессов, он как оказалось деструктивным, вследствие того в начале сокрушает систему отношений меж людьми, а вслед за тем вводит несоблюдение в ход объективных процессов. При конструктивных инцидентах стороны не выходят за рамки духовных общепризнанных мерок, а деструктивные при данном,

в сути, подтверждаются на их невыполнении, а ещё на психическом несоответствии людей. Функции внутришкольного инцидента надлежащие, собственно, что всякий конструктивный инцидент, в случае если его в срок не допустить, становящейся деструктивным. В значимой степени перевоплощение конструктивного инцидента в деструктивный сведённый с особенностями личности самих его членов.

Специфичность педагогической работы заключается в том, собственно, что работа воспитателя, несмотря на то, собственно, что он относится к социологической работы (по систематизации обликов работы Е. Н. Климова [32]), протекает персонально, как работа отшельника. Работая с школьным коллективом раз на раз, преподаватель, как правило, располагает в сильном психологическом сосредоточенности, вследствие того собственно, что он обязан деятельно корректировать как своё поведение, например, и поведение обучающихся в различных обстановках. "Эта сначала завышенная нервно-психическая нагрузка помогают увеличению вероятности дезадаптивной координации умственной и психологической обстановки".

В жизнедеятельности педагогического коллектива срабатывают две стороны: неформальная – (эмоционально-личностная) и формальная (функционально-деловая). Психологическое согласие в среде имеет возможность быть достигнуто за счёт коллективной работы и здоровых межличностных отношений. Деление в сфере функционально-статусных отношений порождает социальное неравенство, которое ещё возбуждает эмоциональную интенсивность.

Предпосылки появления тех или же других инцидентов очень многообразны. Временами возможно видеть незамедлительно некоторое количество оснований, которые имеют все шансы создаваться в коллективах. Старт инцидента вызвала одна первопричина, а долгие нрав ему кинула иная.

В педагогические работы показываются совместные не случайности беспристрастной реальности. Было бы неточно старающийся квалифицировать предпосылки инцидентов, имеющих отношение нарочно к педагогической практике. Преподаватель в собственные профработы возводит межличностные дела

не лишь только с учениками, но и зрелыми (родители, сослуживца, администрация).

Разглядим предпосылки появления межличностных инцидентов. Одной из правдоподобных оснований имеет возможность быть "деление совместного объекта притязаний" (обжалования вещественных благ, фаворитного положения, похвала со стороны сослуживцев, известности..); смущение ощущения личного достоинства; источником инцидента зачастую делается не свидетельство личных ожиданий ; увиливание межличностных взаимодействий имеет возможность появиться по причине недоступности заманчивого дела, возможность собственно, что увеличивает вражда и прячет эгоизм, нежелание являться с сослуживцами , товарищами; в базе конфликтных отношений имеют все шансы возлежать предметно-деловые обсуждения вопроса. С одной стороны, они нередко содействуют коллективной работы, розыску достижимых стезей сближения точек зрения, но с иной – имеют все шансы работать незатейливый обороной, наружной оболочкой; предпосылкой межличностных и межгрупповых инцидентов считается несогласие общепризнанных мерок общения и повадка поведения в коллективах. Аналогичная первопричина имеет возможность вызвать инциденты меж коллективом и личностью, резидентами всевозможных земель народных групп; инцидент мгновенной, восприимчивой разрядки; грядущая допускаемая первопричина инцидентов – это инциденты по причине условной психической противоречивости людей, принуждённых в мощь событий каждый день знаться приятель с другом; инцидент ценностей [3].

Но возможно отметить и неординарные предпосылки педагогических инцидентов.

1. Инциденты, связанные с организацией труда педагогов;
2. Инциденты, возникающие по причине манеры руководства;
3. Инциденты, вызванные необъективностью оценки преподавателями познаний обучающихся, их поведения.

Инцидент "Учитель-Администратор" считается довольно распространённым и более непросто обсеваемым инцидентом в коллективе. Создадим выговор

на неординарные предпосылки инцидентов "Учитель- Администратор": мало буквально разбиты меж самими админами основные учебные заведения сферы управленческого влияния, нередко приводящее к "двойному" смирению педагога; беспощадная упорядоченность школьной жизни, оценочно-требовательный нрав использования требований; перекладывание на воспитателя не собственных обязанностей; внеплановые формы контроля за работой педагога; несоответствие манеры управления коллективом уровню его социального развития; систематическая смена руководства; недооценка управляющим профслужебного подъема педагога; несоблюдение психолого-дидактических основ морального и вещественного стимулирования труда педагога; диспропорциональная загруженность воспитателей социальными поручениями; несоблюдение принципа личного расклада к педагогу; однобокое отношение воспитателя к обучающимся; постоянное преуменьшение оценок; самовольное установление воспитателем числа и способов проведения испытания познаний обучающихся, не предусмотренных программой и быстро превосходящих нормативную учебную нагрузку учеников.

О самых значительных основаниях инцидентов меж преподавателями и директором, излагать надлежащие эмпирические данные: одной из оснований недовольствием манерой управления инцидентом считается слабенькая главнейшая работа или же дефект навыка руководящей работы большинства директоров основных учебных заведений.

При очень большом эксперименте преподавательской работы, у множества из их не наличествует практический навык руководящей работы педагогическим коллективом. Для педагогического коллектива наибольшую эмоциональную нагрузку имеют две истории, как индивидуальный подъем, вероятность собственной и профсамореализации и довольство манерой управления педагогическим коллективом. Бытующее заявление о том, собственно, что ведущей предпосылкой инцидентов в педагогическом коллективе считается возмущение вещественным вознаграждением собственного труда и низкий степень признания социумом профессии воспитателя не обнаружили собственного безоговорочного

доказательства. Чем это возможно объяснить? На наш взор, высочайшей штатской ответственностью работы воспитателя, собственно, что соответствует его социальному назначению как интеллигенции, а ещё на ту маленькую заработную плату, которую они получают за тщательный работа.

Как демонстрируют изучения Р.Х. Шакурова, власть и директора основных учебных заведений что, собственно, что у администрации складываются подходящие и благожелательные дела с членами педагогических обществ. Преподаватели, что же в собственную очередь, собственно, что эти отношения одевают только должностной нрав. Эта несоответственность в ответах (38,9% и 74,4%) разрешает мыслить, собственно, что почти все работодатели основных учебных заведений не имеют беспристрастного миропонимания о вправду сформировавшихся отношениях меж нанимателем и педагогическими коллективами. Проведения изучений продемонстрировало, собственно, что работодатели основных учебных заведений имеют припас, в высшей степени узкий инструментальных средств регулировка инцидентов [49].

Р. Х. Шакуровым замечено, собственно, что преподаватели в возрасте от 40 до 50 лет нередко расценивают контроль за собственной работой как вызов, злость их авторитету; впоследствии 50 лет у воспитателей имеется систематическое беспокойствие, проявляющаяся нередко в сильном раздражении, психологических срывах, основных к провоцированию инцидентов. Присутствие критических периодов становления личности (например, упадок середины жизни) опять- действительно обостряют вероятность появления конфликтных обстановок [50].

Любой пятый преподаватель считает быт довольно трудной в педагогическом коллективе. Основная масса работодатели основных учебных заведений считают, собственно, что имеющие место быть инциденты не ослабляют работу коллектива. Это снова одобряет руководителями основных учебных заведений недооценку имеющейся трудности инцидентов в педагогических коллективах.

Тест изучения отношений, сформировавшихся в педагогических коллективах, проделанных Р. Х. Шакуровым, зарекомендовал, собственно, что основная

масса воспитателей (38,9 %) отметило, собственно, что у их сформировались благожелательные дела с администрацией и директором основные учебные заведения и (74,4 %) опрошенных воспитателей отметило, собственно, что у их благожелательные дела с сослуживцами лишь только по работе.

Своеобразные предпосылки инцидентов "Педагог-педагог".

1. Инциденты, вызванные особенностью отношений индивидов педагогических инцидентов, происходят: меж юными преподавателями и преподавателями со стажем работы; меж преподавателями, преподающими различные предметы (например, меж преподавателями математического цикла и преподавателями гуманитарного цикла); меж преподавателями, преподающими один и тот же предмет; меж преподавателями, имеющими звание, должностной статус (педагог- модератор, педагог- специалист, начальник методического объединения) и их не имеющими; меж преподавателями среднего звена и исходных классов ; меж преподавателями, чьи малыши обучаются в школе где трудятся их опекуны и др.

Специфичными основаниями инцидентов меж преподавателями , чьи малыши обучаются в школе, имеют все шансы быть: недовольство воспитателей отношением к их личному ребёнку собственных коллег; ограниченная поддержка и контроль за личными ребятами педагогов-матерей в мощь большущий профзанятости; индивидуальность положения малыша воспитателя в школьной среде (всегда "на облику") и беспокойство по данному предлогу матери-педагога, формирующее кругом неё систематическое "фон напряженности"; довольно нередкое воззвание воспитателей к сослуживцам, чьи малыши обучаются в школе, с просьбами, замечаниями, претензиями по предлогу поведения и учёбы их малыша.

2. Инциденты, "провоцируемые" (чаще непреднамеренно) администрацией основные учебные заведения, образуются в случае: неравномерного или же не объективного рассредотачивания ресурсов (к примеру, технических средств изучения, кабинетов); неуспешного подбора в одной параллели воспитателей с

точки зрения их психической совместимости; косвенного "сталкивания" воспитателей первого коллектива (сравнение классов по успеваемости, исполнительской дисциплине, возвышенность первого воспитателя за счёт обиды иного или же с кем-либо в сравнении).

Любой из инцидентов имеет возможность быть вызван определёнными основаниями и преследует различные цели. Разглядим вероятные предпосылки инцидентов молодых знатоков меж преподавателями с большущим стажем работы в школе. Недопонимание роли актуального навыка в оценке находящегося во-круг мира, тем более поведения и дела к педагогической профессии молоденьких знатоков, приводит зачастую что, собственно, что преподаватель, возраст которого за 50 лет, почаще всего акцентирует своё забота на негативных сторонах прогрессивной молодежи. С одной стороны, большущий личный навык и анти-теза моральных и эстетических взоров поколений воспитателей со стажем работы, с иной стороны –самооценка возвышена, профпромахи молоденьких знатоков имеют все шансы быть основаниями инцидентов меж ними [18, 23].

Больше обширное исследование оснований инцидентов на подобии "Учитель-учитель" считается одним из многообещающих направлений в школьной среде изучения педагогических инцидентов. Видется необходимым указанием структуры оснований, вызываемых проявление конфликтогенного состояния как личности учащегося или же воспитателя, например, и самого школьного общества. Владения данными основаниями разрешает квалифицировать объективно обстоятельства, которые их порождают. И в следствие этого, оказывая на эти обстоятельства влияние, собственно, что имеет возможность воздействовать целеустремлённо на проявление причинно-следственных связей, то есть на то, собственно, что считается предпосылкой появления инцидента и нрав его результатов.

В психологии и педагогике многовариантная есть типология инцидента в подчинённости от тех критериев, которые хватаются за базу всего. По отношению к отдельной личности инциденты случаются наружными и внутренними. К

первым относятся внутриличностные; ко вторым – межличностные, меж субъектом и коллективом, межгрупповые. Инциденты по продолжительности протяжения возможно поделить на затяжные и временные. Инциденты по нраву принято дробить на личные и беспристрастные. По собственным результатам: деструктивные и конструктивные. Инциденты выделяют по степени их раздражимости на происходящее: острые; длительные; быстротекущие; слабовыраженные; быстропротекающие; вялотекущие. Принимая во внимание предпосылки и обстоятельства школьных инцидентов, чем какого-либо другого возможно узнать манера самого инцидента. Квалифицировать способы воздействия на инцидент или же модели поведения в процессе инцидента.

Большого количества между социально-психологических задач, связанных с совершенствованием трудовых обществ и их функционирования, особенное пространство занимает неувязка межличностных инцидентов и управления ими.

Навык изучения демонстрирует, собственно, что частыми считаются инциденты более в трудных коллективах, включающих сотрудников со специфическими, но плотно взаимосвязанными функциями, собственно, что порождает проблемы в действии их согласований и отношений как в деловых сферах, например, и в сфере собственных контактов. Педагогический коллектив относится к количеству этих обществ.

Исходя из выше изложенного, мы поставили в предоставленной главе надлежащую задачу: каковы же главные моменты, действующие на конфликтность в педагогическом коллективе?

Задачей данной почти все учёные промышляли и промышляют. К примеру, Б. Вайсман получил результат из проведённой работы, конфликтность сообразно коим образом находится в зависимости от величины коллектива и увеличивается, в случае если эти масштабы превосходят подходящие. В. Голубева сообщает о том, собственно, что меж подчинёнными и руководителями конфликтность выше, когда не принимают последние роли соответственного в ведущей профработы руководимого им коллектива, а делают только функции администраторские.

Понятие «конфликт» плотно связано с мнением «совместимость». Сопоставимость считается двухполюсным явлением: уровень сопоставимости изменяется от абсолютной сопоставимости членов группы до абсолютной их несовместимости. Подходящий плюс видится в солидарности, в взаимной довольстве, отрицательность почаще имеет место быть как инцидент в коллективе. Инцидент имеет возможность быть не лишь только следствием сопоставимости или же несовместимости, но и их предпосылкой: психические проявления согласия содействуют ужесточению сопоставимости, возникновение же инцидентов – её уменьшению. Инцидент даёт до этого всего эту форму, конкретизированную ситуационной несовместимостью, которая даёт нрав межличностного противостояния, образующимся в конечном результате совершения одним из субъектов недопустимых для иной личности поступков, вызывающих с её стороны вражду, обиду, неповиновение, нежелание знаться со сведениями человека. Инцидент межличностного противостояния более непосредственно имеет место быть в дискриминации партнёрского общения или же в безоговорочном его прекращении. В случае если же при предоставленном общении содержит пространство, то оно нередко одевает деструктивный нрав, поможет предстоящему делению личности, обострению их несоответствия. Одиночный, необыкновенный инцидент говорит только о определённой несовместимости индивидов. Похожие инциденты, добывающие позитивное позволение, имеют все шансы привести к подъёму коммуникабельности в коллективе.

При недоступности чётких правил эта работа делается неизбежно конфликтогенной. В совместной трудности увеличение социальной работы и затруднительное состояние взаимодействия её членов ведут к наращиванию притязаний к уровню их коммуникабельности. Когда помощь делается довольно трудной, наверное, растёт шанс появления неясности и недоразумений. Заключительные факторы имеют все шансы быть дискредитированы только при высочайшей степени сопоставимости членов коллектива. Но социальная работа противоконфликтных устройств владеет свойством развивать и содействует школе

единых общепризнанных мерок и притязаний, умения согласовывать собственные воздействия с деяниями иных. При усложнении совместной работы нередко имеется только временное увеличение, степени увеличения конфликтности членов коллектива. Из сего этапа идёт по стопам, собственно, что конфликтность в безусловных случаях имеет возможность играть как показатель процесса позитивного становления коллектива, развития единственного корпоративного понятия, единых притязаний в раскрытой борьбе. От мнения инцидент идёт по стопам предопределять понятие конфликтность. Под конфликтностью мы осознаем напряжённость инцидентов, наблюдаемых у предоставленной личности или же в предоставленном коллективе.

Из выше произнесённого возможно сделать вывод, собственно, что мотивы, оказывающие на конфликтность, по большому счёту те же, собственно, что и предпосылки, доминирующие сопоставимость и несопоставимость субъектов.

Каковы же эти мотивы? Возможно адресовать заботу на две главные группы мотивов, оказывавших на сопоставимость в коллективе, - беспристрастные свойства коллективной работы и психические особенности его членов. Беспристрастные свойства работы до этого всего выражаются в её содержании и методиках.

В зависимости от сведения, психические особенности воспитателей, выявляющие влияние на их конфликтность, возможно поделить на нравственно-коммуникативные и активные. Первые - отвечают притязанием в профработы, вторые – в межличностном общении. Нравственно-коммуникативные моменты обязаны гарантировать наибольшее воздействие на конфликтность на внутригрупповом уровне. Преподаватели трудятся автономно друг от друга и в то же время плотно связаны меж собой, в проекте межличностного общения. Собственно, что касается психологических мотивов, то они, играют решающее воздействие в возникновении инцидентов меж руководителями и подчинёнными.

Преградой управлением педагогическим коллективом считается то усилие, которое проводят проверки облики работы при заключении тривиальной задачи.

Более тяжелыми задачами для заключения, считаются социально-психологические.

Сложнее всего руководителям основных учебных заведений удаётся: достижение чёткой дисциплины в школе, заключение установленных задач и социального понятия в педагогическом коллективе; критичное отношение воспитателей к недочётам друг друга; воспитывать у них необходимости трудиться творчески, каждый день усовершенствуя собственную квалификацию; тест уроков; выполнение контроля и выявления креативных возможностей педагогов; стимулирование их трудящейся активности; сближение коллектива; управление отношений в коллективе; организация управляющим собственной личной деятельности; рассредотачивание периодом этим образом, дабы отыскать время на самообразование и развлечения воспитателей.

1.2. Причины возникновения конфликтов. Основные стадии протекания конфликта.

В прогрессивной педагогике есть другая типология конфликта в зависимости от тех критериев, которые хватаются за базу. Так, к примеру: конфликт имеет возможность быть межличностным (между управляющим и его заместителем сравнительно должности, премии меж сотрудниками), внутриличностным (между родственными тяготами и ощущением служебного долга руководителя); меж субъектом и организацией, в которую они входят; меж организациями или же группами одного или же различного статуса.

Проанализируем предпосылки инцидентов отдельных типов.

Инциденты на подобии «педагог-ученик» появляются, по воззрению воспитателей, по предлогу:

- нарушения дисциплины на уроке;
- невысокий степень выполнения бытового задания;
- неблагоприятного дела меж обучающимися.

Основаниями инцидентов, обучающихся с преподавателями считаются:

- обида со стороны воспитателя, дерзость, несдержанность;
- предвзятости при оценивании;
- нудное вступление урока;
- невыполненное бытовое задание;
- недоступность на уроках.

Предпосылкой множества инцидентов в собственную очередь считается унижительное отношение воспитателей к собственным обучающимся. Нежелание или же невозможность увидеть в учащемся сторонника и приятеля по общей работе.

Основаниями появления инцидентов на уроке имеют все шансы быть:

- утомление обучающихся;
- инциденты на прошлом уроке;
- сложная независимая работа;
- раздор на перемене;

- настроение педагога;
- его умение или же неумение приводить в выполнение работу на уроке;
- положение самочувствия и личные свойства.

Важное воздействие на конфликтное поведение обучающихся оказывает оригинальность воспитателя. Её влияние имеет возможность воздействует в всевозможных концепциях.

Для начала, манера взаимодействия воспитателя с другими учениками работает случаем для подражания с отношениями со собственными сверстниками. Изучения демонстрируют, собственно, что манера общения и педагогическое воздействие первого воспитателя оказывают губительное воздействие на составление межличностных отношений, обучающихся с одноклассниками и опекунами. Личная манера общения и педагогическая ухищрение даёт предлог к более применимым отношениям обучающихся приятель с иным. Но данной манерой обладает малозначительное численность воспитателей исходных классов. Преподаватели исходных классов с воплощенным активным манерой общения держатся одной из этих тактик (“диктат” или же “опека”), которые наращивают напряжённость межличностных отношений в классе. Численность конфликтных обстановок охарактеризовывает большущее отношение в классах “авторитарных” воспитателей и в среднем звене.

Во- вторых, преподаватель должен ввязываться в образующиеся инциденты подростков, но и регулировать их. Это, абсолютно, не значит их удерживать. В зависимости от истории довольно важного вмешательства администрации основных учебных заведений, а имеет возможность быть – элементарно добродушный совет. Благожелательное воздействие оказывает затягивания конфликтующих в общую работу, роль в разрешении инцидента иных обучающихся, тем более фаворитов класса, и т.д.

Процесс изучения и воспитания, как и различное становление, невыполним без расхождения и инцидентов. Конфронтация с учениками, обстоятельства их жизни, коих на нынешний день невозможно именовать предпочтительными, считается обыкновенной составной частью действительности.

В инцидентах «учитель-ученик» возможно отметить надлежащие типы:

- сотрудничество, образующиеся по предлогу успеваемости обучающегося, выполнения им за пределами учебной деятельности;
- действия, образующиеся по предлогу ущемление учащимся правил поведения в школе и за пределами школы;
- отношений, образующиеся в сфере эмоционально-личностных отношений обучающихся и воспитателей.

Инциденты, образующиеся меж воспитателем и учащимся, появляются в отказе учащегося исполнить учебное поручение или же нехорошем его выполнении. Аналогичные инциденты нередко происходят с обучающимися, испытывающими трудности в учёбе. Когда преподаватель преподаёт урок в классе недолгое время и дела меж ним и обучающимся ограничиваются учебной работой. В последнее время имеется увеличение данных инцидентов по причине такого, собственно, что преподаватель нередко предъявляет обострённые запросы к усвоению предмета, а оценивание пользуется как метод санкции тех, кто не соблюдает дисциплину. Данные истории не изредка делаются предпосылкой ухода из основного учебного заведения способных, независящих обучающихся, а у других обучающихся понижается мотивация к учению вообще.

Инциденты действий. Всякая недопустимая оплошность воспитателя при разрешении инцидента приводит иные трудности и появления свежих инцидентов, в которые подключаются иные обучающиеся; инцидент в педагогические работы проще предотвратить, чем благополучно его допустить.

Нужно, дабы преподаватель умел верно квалифицировать собственную роль в инциденте, например, как в случае если на его стороне выступает коллектив класса, то ему проще отыскать лучшее заключение выхода из образовавшейся истории. В случае если же класс начинает шуметь совместно с нарушителем дисциплины или же занимает двоякую сделку, это ведёт к нехорошим результатам (например, инциденты имеют все шансы обрести неизменный характер).

Инциденты отношений нередко появляются в итоге неуспешного разрешения воспитателем проблемных обстановок и имеют, длительный нрав как правило. Данные инциденты заслуживают личностный план, вызывают долговременную вражду обучающего к преподавателю, на длительное время не соблюдают их взаимодействие.

Следовательно, инцидент – это логичность собственного семейства в процессе общения меж воспитателем и обучающимся. Он безотговорочно станет вставать в мощь конкретных событий. Беря во внимание все условия возможно суметь приостановить инцидент уже на стадии его зарождения. Преподавателю нужно аристократия и то, собственно, что обучающейся имеет возможность предугадать основание возникающего инцидента абсолютно по-другому, чем лицезреет её преподаватель. Это надлежит предусматриваться на рубеже уничтожения инцидента.

Ряд изыскателей из школьных практиков оценивают надлежащую логичность инцидентов: неточное поведение и допущенные промахи воспитателей приводят к инцидентам, а инциденты вызывают стрессовые треволнения.

Возможна ещё классификация инцидентов по направляющей (между рядовыми сотрудниками, не имеющимся в руководстве приятель к другу), по вертикали (между людьми, находящимися в покорности приятель к другу) и смешанные, в которых представлены и те, и иные. Наиболее востребованы конфликты вертикальные и смешанные. Данные инциденты в среднем составляют 70-80% от всех иных. Они также наиболее неблагоприятны для начальника, например, как в их начальник как бы "связан по рукам и ногам". В предоставленном случае всякое воздействие руководителя, рассматривается сослуживцами сквозь призму предоставленного конфликта.

Правдоподобная классификация по нраву вызвавших инцидент содержит ряд оснований. Перечислить все предпосылки появления инцидента не ведётся возможным. Но в целом инцидент вызывается, как показывает Р. Л. Кричевский в книжке "В случае если вы – руководитель», надлежащими группами оснований обусловленными:

- трудовым процессом;
- психическими особенностями личных отношений, то есть их симпатиями и антипатиями, культурными, народными различиями, деяниями начальника, нехороший психической связью и т.д.;
- личной неповторимостью членов коллектива, к примеру, неумением держать под контролем своё возбуждённое положение, малообщительностью, злостью, бестактностью.

Инциденты различают по их значению, а еще по методике их разрешения. Инциденты, не обращая внимания на собственную специфику и контраста имеют совместные стадии становления:

- *стадию вероятного формирования несогласованных интересов, ценностей, норм;
- * стадию перехода намеченного инцидента в реальной или же стадии осмысления членами инцидента собственных позитивных или же негативных интересов;
- *стадию конфликтных действий;
- * стадию уничтожения или же разрешения инцидента.

1.3. Методы профилактики конфликтных ситуаций.

В своём словаре по общественной педагогике Л.В. Мардахаев определяет термин профилактика, как использование совокупы мер, созданных для такого, дабы уклонить появление и становление каких-то отклонений в развитии, обучении, воспитании.

Профилактика (prophylactics – предохранительный) – термин, определяющий ансамбль разного семейства событий, нацеленных на недопущение какого-нибудь появления или же уничтожение моментов риска с точки зрения А.Я. Анцупова [6].

Профилактика по воззрению Л.П. Григорьевой – это совокупная социальных, муниципальных, организационно-воспитательных событий, социально-медицинских, нацеленных на предупреждение, исключение или же нейтрализацию ведущих оснований и критерий, образующихся разного семейства публичные отличия в поведении воспитателей [16].

Г. Хесль определяет педагогическую профилактику как создание особенных педагогических критерий, содействующих сокращению и распространению данных явлений в социуме [47].

Профилактика, этим образом – это совокупная социальных, муниципальных, социально-медицинских и организационно-воспитательных событий, нацеленных на оповещение уничтожению или же удалению ведущих оснований и критерий, вызывающих разного семейства публичные отличия воспитателей в поведении.

Л.И. Шнитко различает облики профилактической работы: изначальная, вторичная, третичная [49].

Изначальная профилактика – система мер предупреждения пришествия и влияния моментов риска становления конфликтной истории.

Вторичная профилактика – совокупность событий, нацеленных на исключения воплощенных предлогов риска, которые при конкретных критериях имеют все шансы привести к появлению, ужесточению конфликтной истории.

Третичная профилактика - содержит целью социальную, трудовую, эмоциональную реабилитацию. Под профилактикой в социальной педагогике понимаются, до этого всего, оправданные и в срок предпринятые воздействия, нацеленные на:

- предотвращение вероятных телесных, психических или же социокультурных событий у отдельных воспитателей, входящих в группу социального риска;
- сбережение, поддержание и защиту добродетельного значения жизни и самочувствия педагога;
- пособничество преподавателю в достижении общественно важных целей и раскрытие его внутреннего потенциала.

Сам термин «профилактика» как правило комбинируется с запланированным оповещением какого- или негативного появления, т. е. с аннулированием оснований, способных вызвать лишние результаты. Например, как публичные отличия имеют все шансы быть вызваны различными основаниями и жизненными обстоятельствами, возможно отметить некоторое количество профилактических событий [14]:

- нейтрализующие;
- компенсирующие; [24]
- предупреждающие воспитание событий, содействующих публичным отклонениям;
- устраняющие данные условия.

Продуктивность профилактических событий имеет возможность быть обеспечена лишь только при условии неотклонимого подключения надлежащих пунктов:

- направлении на ликвидацию источников неловкости, как в самом воспитателе, например, и в природной и социальной сфере для заключения образующихся проблем;
- изучение воспитателя свежим приёмам и способам, которые могут помочь добиться установленных целей или же сберечь здоровье;
- заключение еще не образовавшихся задач, предупреждение их появления.

Как отметил Г.В. Эберхард, социально-педагогическая профилактика преследует две главные цели:

«первая – не разрешить углубления социальной дезадаптации молоденьких знатоков и вторая – расширить размахистый круг педагогических событий, содействующих уменьшению значения насилия и иных девиаций» [50].

Разглядим формы профилактики инцидентов.

Конфигурация – организационная сторона педагогического появления, которая имеет возможность подключать [16]:

- глобальные события – это конфигурация организации внеучебной работы с определенным количеством задействованных в нём членов (классные часы: «Почему мы конфликтуем», «Конфликты и мы» и др.);

- экскурсии - это посещение достопримечательностей группой туристов или же персонально. От обыкновенной прогулки экскурсионная поездка выделяется тем, собственно, что это [25] общее событие, в том числе и в случае если устраивается лишь только для одного человека.

Задача экскурсии – не лишь только оглядеть достопримечательность или же некий иной объект, но и признать его ситуацию и заманчивые прецеденты о нём (такие экскурсии может помочь объединить коллектив).

- диспуты - коллективное официальное рассмотрение определенных, научных или же социальных проблем; одна из интенсивных форм изучения, поможет развитию закономерного мышления и формированию самостоятельности суждений (например, «Конфликты: необходимы или же нет» и др.);

- деловая игра – способ подражания, принятия заключений руководящих служащих или же знатоков в различных производственных обстановках, осуществляемый по данным правилам группой людей, при наличии конфликтных обстановок или же информационной неопределённости;

- умственный марафон - многообразие умственных игр;

- кружки, секции – объединения по заинтересованностям (занятие совокупным делом может помочь объединить коллектив) [15]. Перечисленные выше

формы возможно отнести как к первичной, например, и вторичной профилактике инцидентов в педагогическом коллективе.

Способы профилактики инцидентов между воспитателей.

Способ – это метод заключения одной из задачи, заслуги одной из цели; конструкция приёмов и операций абстрактного или же практического знания реальности [33].

- словесный способ – это метод изложения учебного материала, устного повествовательного изложения свежих познаний воспитателем. Этот способ используется на всех шагах изучения. С его помощью исполняется образное изложение прецедентов, заманчивых мероприятий, взаимозависимостей, взаимосвязей, [26] явлений. Иницирует восприятие, познавательную энергичность, улучшает интересы, создает представления, фантазия и мышление (первичная и вторичная профилактика), любознательность;

- наглядный способ – данный способ может помочь присоединить все системы организма личности для восприятия инфы (первичная и вторичная профилактика);

- способ втягивание в работу – это конструкция средств и приёмов воспитания, которые содействуют удачному втягиванию коллектива в работу (вторичная и третичная) [47];

- способ организации работы – это пути выделения, укрепления и формирования позитивного навыка поведения, стимулировании (вторичная и третичная); отношений, поступков и действий, взаимопомощь подразумевает совместное концерт сторон для заключения образовавшихся задач, данная позиция даёт вероятность взять в толк предпосылки инцидента и отыскать выход из упадка, приемлемый для противостоящих сторон без ущемления интересов всякой из их (третичная);

- способ тест обстановок – это процесс подключения в учебный процесс основательного и детализированного анализа реальной или же имитационной истории, выполняемое для такого, дабы обнаружить её приватные или же совместные свойственные качества (третичная);

- способ позитивного примера – это становление личности которое случается не лишь только в итоге влияния текста и думы, но и как способы объяснения и убеждения. Большой воспитательный смысл имеют лестные эталоны и примеры поведения и работы иных людей, тем более это животрепещуще в среде молодых воспитателей, например, как они втягивают всю информацию, которая их обрамляет, а затем воспроизводят и имеют все шансы применить её;

- способ вмешательства - «авторитетного третьего».

Лицо, которая располагается в инциденте, как правило, не принимает высказанных конкурентам в его адрес позитивных текстов.

В предоставленной конфликтной истории оказать помощь имеет возможность [27] кто-то «третий», пользующийся авторитетом, этим образом, конфликтующий станет аристократом, собственно, что его оппонент не такового уж нехорошего о нём понятия, и данный прецедент имеет возможность замерзнуть началом розыска урегулирование инцидента [42];

- способ стимулирование – это совокупная приёмов и средств, побуждающих питомца к определенным деяниям. Ведущими обликами работы считаются:

- личное консультирование;

- подключение в особые группы воспитателей, с целью корректировки негативных чувственно важных ситуаций;

- персональная работа с системой ценностей педагога;

- изучение способностям, методикам действенного общения, определенному поведению в конфликтных обстановках.

Не наименее принципиальна и профилактика инцидентов. Профилактика настоятельно просит меньше затрачивание сил, средств и времени. Например, она предостерегает в том числе и те наименьшие деструктивные результаты, которые содержит всякий разрешённый инцидент. Методы профилактики конфликтов, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Методы профилактики конфликтов

№ п/п	Группа методов	Конкретные методы
1	Методы изучения и оценки личности	Наблюдение.

		Опрос. Тестирование.
2	Методы диагностики и анализа конфликта	Опрос. Анализ результатов деятельности. Метод экспертной оценки. Наблюдение.
3	Методы управления конфликтами	Структурные методы. Метод картографии.
4	Методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах	Наблюдение. Опрос. Социометрический метод.

Хотелось бы обозначить три направленности профилактики межличностных инцидентов воспитателей в школе: работа с педагогами; работа с родителями; работа с обучающимися [21].

Самое большущее воздействие на профилактику инцидентов воспитателей в школе оказывает лицо воспитателя, например, как поведка взаимодействия воспитателя с обучающимися характеризуется случаем для воспроизводства во отношениях с сослуживцами, ввязываться в инциденты обучающихся должен преподаватель, например, преподаватель должен и регулировать их.

В зависимости от истории имеет возможность быть нужно вмешательство администрации, а имеет возможность быть и элементарно добродушный совет. Работа с преподавателями проводится по четырем главным направленностям, по коим ориентируются беспристрастные обстоятельства, препятствующие появлению и деструктивному развитию предконфликтных обстановок, (теплое, доброжелательное, рачительное, чуткое отношение к собственным сослуживцам со стороны воспитателя, шефская помощь старшеклассников, индивидуальный образчик воспитателей и родителей).

Определённая модель станет трудиться, в случае если она будет выстроена как с преподавателями, например, и с родителями- это улучшение организационно управленческих критерий работы основного учебного заведения. Не скупиться на похвалы, поощрение, заслуги, одобрения в облике грамот и премий Верное и гласное рассредотачивание духовных и вещественных благ между воспитателей и обучающихся [16].

Создание «ситуации успеха»; уничтожение социально - психических оснований появления инцидентов.

На предоставленном рубеже возможно обозначить критерии, процедуры заключения кое-каких неоднозначных вопросов, осуществить деятельный орган при школе, куда за содействием и советом имеют все шансы и могут обращаться обучающиеся, их опекуны и педагоги; блокирование личных оснований появления инцидентов.

Ориентировочная тема тренингов, циклов потрясающих часов, методических объединений воспитателей: «Все цвета, не считая чёрного», «Тренинг общения», «Я очами других», «Посторонний между своих», «Я и мы» [34]. Более правильной методикой профилактики инцидентов меж ребятами и опекунами, как психического, например, и социального значения считается создание, подобный нравственно-психологической атмосферы, которая ликвидирует вероятность появления небезопасных направлений, основных к бесчеловечному инциденту.

Закрепление и поддержание сотрудничества, доверительных отношений считается основной задачей межличностных инцидентов и профилактики. Её заключение одевает полный нрав и подключает в себя способы социального психического, организационно-управленческого и морально-этического нрава [29]. Направленностями профилактики инцидентов, исходя из сего для опекунов с ребятами имеют все шансы быть надлежащие: увеличение педагогического этикета опекунов, позволяющей поддерживать и развивать сотрудничество с обучающимися, беря во внимание их возрастные особенности, и чувственные состояния.

Конструктивному поведению опекунов в инцидентах с обучающимися имеет возможность содействовать надлежащее [18]:

- всякий раз припоминать об оригинальности обучающегося;
- принимать во внимание, собственно, что любая свежая обстановка настоятельно просит свежего решения;
- постараться взять в толк запросы обучающегося;
- противоречия понимать, как моменты обычного развития;

- показывать все постоянство по отношению к обучающемуся;
- почаще предлагать выбор из нескольких альтернатив;
- подтверждать различные варианты конструктивного поведения;
- вместе находить выход методом изменения в ситуации;
- ограниченно использовать санкции, соблюдая при данном их справедливость;
- предоставить обучающемуся способности прочувствовать отрицательные результаты его действий;
- логически объяснять способности неблагоприятных последствий;
- расширять спектр нравственных, а не вещественных поощрений;
- применить лестный образчик иных обучающихся и опекунов.

Закрепление взаимодействий образовательного учреждения и опекунов в вопросе профилактики инцидентов.

На обоюдном почтении обязаны строиться дела основного учебного заведения и семьи. Опекунов, посещающих основное учебное заведение, заинтересовывают учёба и поведение их малыша. Они обязаны услышать определенные рекомендации и совета. Семье нужно оказывать поддержку со стороны педагогического коллектива в организации всей жизни, в разработке критериев для становления обучающегося. А для сего [30] нужно исследовать нрав отношения в семье, и довольно опасно их регулировать мерами социального и педагогического воздействия. Обучающиеся, воспитанные в сплочённом семейном коллективе, на практике познаются ощущения дружбы и приятельства. Увеличения свойства познаний, производительности воспитания, творчества, обучающиеся во многом находятся в зависимости от манеры работы средние учебные заведения, от умения методически правильно задумывать, организовывать и проводить всевозможные внеклассные события с ролью всего коллектива обучающихся [4].

Обращаясь к опекунам, А.С. Макаренко, писал: «Родительское дело вы обязаны исполнять как возможно, чем какого-либо другого, и, до этого всего вы обязаны аристократам, чем живёт, интересуется, собственно, что предпочитает, чего не предпочитает, чего желает и чего не желает ваш малыш. Преподаватель

обязан аристократам, с кем он дружит, с кем он играет, собственно, что читает, как принимает прочтённое и. т. д. Когда ребёнок обучается в школе, опекунам надлежит быть ведомо, как он относится к школе, к воспитателям, какие у него затруднения, как он ведёт себя в классе и в школе вообще. Это всё опекуны обязаны аристократам всякий раз, с самых небольших лет вашего малыша. Опекуны не обязаны внезапно распознавать о различных негативах и инцидентах, они обязаны их предвидеть и предупреждать» [39, с.24].

Любой преподаватель понимает, как по-всякому ведут себя обучающиеся в школе и семье.

Основное учебное заведение обязана деятельно работать на культурно-воспитательный потенциал семьи, воплотить в жизнь дифференцированный расклад к обучающемуся, оказывая особенно заботу тем, кто не имеет возможность в семье получить важной поддержке в учебные работы. Увеличить ассоциацию семьи со школой несомненно поможет вербование опекунов к выполнению социальной работы вместе с детьми в школе. Важно принципиально, дабы на базе совместного дела, внимания, крепчали духовные дела меж ребятами и опекунами. Желательность интенсивного взаимодействия, сотрудничества, опекунов и коллектива основного учебного заведения [31] в воспитании подрастающего поколения актуализируется вовлечением процесса формирования личности в критериях находящегося вокруг мира. Почти все опекуны, осознавая это, не только показывают заботу о разработке в семье морально-нравственного климата, но и принимают участие в воспитательной работе основном учебном заведении [46].

Надо припоминать, собственно, что лишь только совокупность способов, их система, применяемая с учётом всякого из них, ручается безоговорочный триумф. Нужно посодействовать опекунам поглубже осмысливать собственные воспитательные способности, не лишь только обучить их практическим основам педагогической науки, но и взять на вооружение всё одно из лучших, собственно, что приобретено в семье, заинтересовать опекунов быть союзником основного учебного заведения.

1.4. Разрешение конфликтов в личностно-эмоциональной сфере.

Руководителям основных учебных заведений приходится позволять инцидентам не лишь только в деловом манере, но и в личностно-эмоциональной среде. При их разрешении используются иные способы, вследствие того собственно, что в них, как правило, непросто отметить объект разногласий где отсутствует инцидент интересов. Как же себя вести руководителю с "конфликтной личностью"? Есть отличное средство - "выбрать ключик". Для сего попробуйте увидеть в нём приятеля и наилучшие свойства его личности, потому что вы уже не можете изменить ни систему его взоров и ценностей, ни его психические особенности и особенности нервной системы. В случае если же не сумели "выбрать к нему ключ", то остаётся одно единственное средство - переместить такого человека в разряд неосознанное воздействия.

Отсель идёт по стопам, собственно, что в конфликтной истории или же в общении с сложной личностью идёт по стопам использовать подобный расклад, который в большей степени отвечал бы понятным происшествиям и при котором вы имели возможность бы испытывать себя более комфортабельно. Совершенными советчиками в выборе избранного расклада разрешения инцидента считаются жизненный навык и вождение не обострить историю и не доводить лицо до стресса. Возможно, к примеру, достичь соглашения, адаптироваться к надобностям иной личности; терпеливо домогаться воплощения собственных неопровержимых интересов в ином аспекте; отвертеться от обсуждения конфликтного вопроса, в случае если он не довольно важен для вас; применить манеры сотрудничества для искупления более весомых интересов обеих сторон. В следствие этого наилучшим воздействием разрешения конфликтной истории считается за раньше продуманный выбор оптимальной стратегии поведения.

1.5. Вывод по первой главе.

Историко-педагогический тест трудности с обстановками, инцидентами, разрешает устроить упор на рубежи, главные разногласия и направления её прогресса, расценить положение в сегодняшних критериях и предугадать конфигурации в последующем. В ходе длительного времени с конца 30-х годов XX века в части педагогической литературы не признавалось, наличия разногласий и инцидентов в будничной жизни обществ основных учебных заведений, или же выказывать лишь только негативные стороны этого появления. Параллельно рос взор на инциденты, как на присущую составную доля обычных отношений в обществе.

В педагогике и психологии есть величавое количество значений инцидента в зависимости от тех критериев, которые охватываются за базу. По отношению к разным оппонентам, инциденты случаются внутренними (внутриличностные, межличностные), чужеродными, временные и затяжные, беспристрастные и личные, деструктивные и конструктивные. Принимая во внимание предпосылки и обстоятельства школьных разногласий, возможно вернее узнать природу самого инцидента, а вследствие узнать способы влияния на него или же модели поведения изнутри него.

Заключение в конфликтных случаях в педагогическом коллективе этим образом и есть целеустремлённое влияние на процесс раздора, дающее заключение общественно важных задач. Предсказывание инцидентов подключает в себя; предупреждение первого и совместно стимулирование других; финал и угнетение конфликтов; заключение и регулировка.

В одной из глав было замечено прогрессивное положение трудности инцидента и её изучение русскими и зарубежными исследователями.

Подводя результат всему вышеизложенному, возможно устроить кое-какие выводы: не обращая внимания на целый обретенный навык в области анализа инцидентов, на нынешний день не наличествует единственной и завершённой доктрине инцидента, отображающей его влияние на становление и природу передового общества.

Глава 2. Опыт-экспериментальная работа по профилактике конфликтных ситуаций

2.1. Классификация методов управления конфликтами в школе.

Основное учебное заведение - это социальная организация, система общей работы людей (руководителя, воспитателей, обучающихся и родителей), об управлении которой очевидно говорить. В посёлке Молокановка одно основное учебное заведение. В следствие этого объектом изучения станет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа». В начале дам совместную маленькую характеристику предоставленной образовательной организации, где я работаю учителем истории. (таблица 3)

Таблица 3. Характеристика организации образовательного процесса ГУ «Молокановская основная школа»

Параметры сравнения	ГУ «Молокановская основная школа»		
Год основания	1997 год		
Учредитель	Акимат Костанайского района.		
Юридический адрес	п. Молокановка, ул.Школьная 4, Костанайского района, Костанайской области.		
Регистрационный номер	970140001953		
Директор	Мухамеджанов Марат. Байганысович .		
Миссия школы:	Формирование и развитие активной гражданской позиции как фактор социализации личности.	Создание благоприятных условий для развития учащихся с учетом различий их склонностей и способностей, обеспечение доступности и качества образования, соответствующего образовательным запросам учащихся; реализация нравственной парадигмы образования.	Создание условий для реализации каждым учащимся права на получение образования с учетом его склонностей и возможностей.

Количество педагогов	23 чел.
Контингент обучающихся	56

Данные основного учебного заведения считаются раскрытой образовательной системой Республики Казахстан.

Малокомплектная основное учебное заведение выделяется:

- 1) маленькой численностью обучающихся;
- 2) отсутствием параллельных классов;
- 3) наращиванием расходов на изучение первого обучающегося.
- 4) слабенькой наполняемостью классов или же отсутствием отдельных классов;
- 5) наличием классов, где совместно учатся малыши - обучающиеся различных возрастов;
- 6) преподаватель малокомплектной основного учебного заведения - профессионал не узкопрофильный. В прямые обязанности этих воспитателей входит в том числе и починка помещений
- 7) малокомплектное основное учебное заведение выделяется: наличием в их 2-3 обучающихся и побольше - 10-15; в кое-каких отсутствуют один или же два класса;
- 8) материальная основа слабенькая.

Есть более упрощённые видения способов, когда всё объединяется к трём типам:

- уходу от конфликта;
- угнетению инцидента
- управлению инцидентом.

Способы разрешения инцидентов делят на две группы:

стратегические и тактические.

Стратегические методы- используются для предупреждения инцидентов.

Тактические методы- завершённые способы и предложенные в схему К. Томасом, которая подразумевает две базисные стратегии:

- соперничество;
- адаптацию.

Три производных стратегии:

- уклонение;
- компромисс;
- сотрудничество.

А в данный момент я предлагаю разглядеть имеющиеся место быть разновидности способов управления инцидентом на практике [2, с. 206].

1. Уход от инцидента -наиболее известный способ управления.
2. Способ бездействия – разновидность способа «ухода от конфликта».
3. Способ уступок и приспособления.
4. Способ сглаживания [21, с.176].
5. Способ укрытых поступков.
6. Способ «быстрого решения».
7. Способ компромисса.
8. Способ сотрудничества- создающие конкуренцию стороны срабатывают в розыске лучшего варианта заключение конфликтной истории.
9. Способ силы- влечение одной стороны всучить иной стороне собственные взоры.

Регулировка инцидентами, этим образом – это процесс целенаправленного влияния на служащих средние учебные заведения с целью ликвидации оснований, породивших инцидент и поведения членов инцидента в согласовании со образовавшимися общепризнанными мерками отношений в школьном коллективе

Система событий по предотвращению инцидентов в школе, в целом объединяется к грядущему:

1. Разработка неотъемлемых и чётких руководств.
2. Установление и уничтожение ведущих оснований инцидентов.
3. Проведение психических семинаров и тренингов.

2.2. Методы и методики исследования особенностей педагогических конфликтов ГУ «Молокановская основная школа».

1. Методика «Стратегии поведения личности в конфликте».

Для изучения инцидентов и выбора оптимальных заключений по корректированию образующимися инцидентами нами была применена созданная К. Томасом и Р. Киллменом двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликтном пособничестве. В её базе лежат предрасположение членов инцидента на личностные интересы и интересы обратной стороны в коллективе. (см. Приложение 1).

2. Методика «Стратегии и модели преодолевающего поведения».

Свойственные методы поведения воспитателя в всевозможных обстановках применяется понятие овладевающего поведения. Овладение рассматривается как решаемый момент, который имеет возможность посодействовать сослуживцам поддерживать психосоциальное средство в направлении определённых рубежей стресса. Представляющий образчик оценки поведенческих стратегий и способов овладевающего поведения несомненно поможет квалифицировать особенности собственного поведения в стрессовых обстановках, а в собственную очередь квалифицировать стратегию поведения в аналогичных обстановках.

В психологии в данное время активно исследуется поведение форсирование, или же, например, именуемый coping. Понятие coping, coping behavior применяется для представления свойственных методик поведения воспитателя в различных обстановках и различных группах. Главным методикой передовых доктрин стресса считается познаваемость процессов. Преодоление ведётся как регулирующий предлог, который имеет возможность посодействовать воспитателям поддерживать психосоциальное привыкание в протяжении всех периодов стресса. В реальное время нет ясного представления бесщётных приборов преодоления.

Психологическое предназначение преодолевающего поведения произведено в том, дабы лучшим образом настраивать воспитателя к различным обстановкам путём отторжения, падения или же облегчения данных притязаний и что

наиболее убавит стрессовое воздействие истории. Понятие преодоление подключает широкий размах людской энергичности, при данном охватывая в себя все облики общения личности с внутренними и наружными критериями, т. е. выражающие психические особенности личности и исключительность решаемой задачи [42].

Не есть четкость систематизации моделей преодоления в реальное время. Но основная масса из их спроектировано кругом двух предложенных А. Лазарусом и Фолкманом стратегий психического преодоления: 1) проблемно-ориентированный копинг (работа направляются на заключение появившейся проблемы); 2) эмоционально-ориентированный копинг (изменение личных преобразований в отношении ситуации). В качестве обратного расклада С. Хобфолл (1994) внёс предложение многоосевую схему «поведения преодоления» и опросник SACS, построенный на её базе. В отличие от выше изложенных моделей овладевающее поведение рассматривается как предрасположенность поведения, а не как отдельные формы поведения.

Представленная модель содержит две центральные оси: просоциальная и асоциальная, функциональная и пассивная и одну вспомогательную ось: ровная и непрямая. Выставленные оси определяют собой упрочнение совокупных стратегий преодоления. Внедрение просоциальной и асоциальной оси ссылается на том, что: а) почти все актуальные неприятности считаются межличностными или же имеют межличностный компонент; б) пусть в том числе и особые старания по преодолению имеют вероятные публичные последствия; в) воздействие преодоления не один настоятельно просит сотрудничество с другими личностями. Что же воззвание к одиночному и социальному контексту овладения даёт вероятность больше доверительного сопоставления меж мужчинами и представительницами слабого пола.

Найдено в зарубежной психологии преодолевающее поведение в том, собственно, что мужчину почаще собственные старания нацеливают по преодолению напрямую на дилемму, вызвавшую стресс (проблемно направленное «поведение преодоления»), в то же самое время как дамы с большей дозволенностью

ориентируют собственные тактические учения на управление данными чувственными влияниями на стресс (эмоционально-ориентированное «поведение преодоления») или же используется стратегию избегания. Возможно верить, собственно, что эмоционально-сфокусированное преодоление считается как минимальное количество действующим и почаще всего связано с эмоциональным стрессом, чем проблемно-сфокусированное. Что не наименее вожено мужчинам заключения задач имеет возможность быть продуктом проблемно-ориентированных притязаний, с которыми они соприкасаются, в противоположность чувственно нацеленным притязаниям, с которыми знакомятся дамы. Говоря другими текстами противоречия меж мужчинами и представительницами слабого пола в отдельности имеют все шансы быть в большей степени продуктом окружения, в котором присутствуют мужчины и дамы.

Является, собственно, что мужчины преодолевают стресс вовсе, но решительный расклад имеет возможность в кое-каких случаях быть антиобщественным, а проблемно-ориентированный – пассивным (например, пассивно-агрессивным). И напротив, является, собственно, что дамы преодолевают стресс с проблемами и ведут себя больше инертно, чем мужчина. Всё-таки разведка социальной помощи и предложение подобной помощи иным считаются интенсивными и просоциальными формами преодоления, и дамы пользуются ими почаще, чем мужчины. В случае если не взыскивать в расчёт антиобщественные формы активного преодоления, то дамы и мужчины не станут крепко отличаться.

Предложенная С. Хобфоллом прямую-непрямую ось овладевающего поведения, считается пользой межкультурного опросника SACS. Определённая ось допускает дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как проблемно-ориентированных трудов (прямых или же манипулятивных).

Поведенческие стратегии преодоления считаются больше доскональные и возможно обнаружить кое-какие содержания, которые накладывают затруднительно и эмоционально-ориентированное «поведение преодоления» и тендер. Поведенческий метод разрешает больше разграничено подойти к противоречиям

в освоивание. В дополнении, он допускает добавлять поправки на уровне поведения и, означает, считается многообещающим с точки зрения вероятности психического нашествия в процесс преодоления не очень благоприятных исходов профессиональных стрессов.

Оборудование. Опросник SACS - «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (С. Хобфолл, 1994) и «ключ».

Порядок работы. Анализируемым предлагается расценить по 5 балльной шкале специфику собственного поведения в трудных (стрессовых) обстановках (см. Приложение 2).

Для диагностирования оснований возникновения конфликтных обстановок в педагогическом коллективе была использована авторская анкета (см. Приложение 3).

Диагностический опросник социально-психологического климата группы.

Для изучение социально- психического климата коллектива применялся «Диагностический опросник социально- психического климата группы» [46]. Бланк опросника приведён в (Приложении 4).

Психический климат трудового коллектива понимается создателями как социально предопределённая, сравнительно неизменная система отношений членов коллектива к коллективу как цельному.

Вопросы 6-13 ориентированы на раскрытия индивидуальностей отблеска членами коллектива появившаяся обстановка межличностных отношений и коллектива в целом с учётом социального, когнитивного и поведенческого составляющих. Любое задание тестируется по трём задачам: чувственный: 6,8,12; когнитивный: 9А, 9Б, 11; поведенческий: 7,10,13. Ответ на установленный вопрос оценивается как +1, 0 или же -1. Для неотделимого свойства персонального испытуемого сочетания ответов всякого тестируемого на вопросы подсчитываются в следующе порядке: лестный итог ориентируется при сочетаниях: +++, ++0, +-; негативный итог – при сочетаниях: ---, --+, --; при сочетаниях: 000, 00-, 00+

- итог противоречивая. Вслед за тем для всякого конкурента подсчитывается средний по группе итог. К примеру, для произвольного компонента:

$I = (\sum ? + \sum ?-) / n$, где $\sum ?+$ - численность позитивных итогов, содержащихся в столбце «импульсивный компонент»; $\sum ?-$ - численность негативных итогов, содержащихся в столбце «импульсивный компонент», n – численность принимающие роль выборочного опроса.

Приобретенные средние итоги имеют все шансы пребывать в перерыве от -1 до +1. Всё это возможно поделить на 3 части: от -1 до -0,22 - негативные результаты; от -0,22 до +0,22 –непоследовательные или же не четкие итоги и от +0,22 до +1 – лестные итоги. Соотношение итогов 3-х элементах – чувственного, когнитивного и поведенческого – выделяют вероятность охарактеризовать эмоциональную быт как позитивной, отрицательной или же неопределенной (противоречивой).

В роле значимого чувственного проявления отмечается аспект утонченности на уровне «приятный - неприятный», «нравится — не нравится». При составлении вопросов, нацеленных на испытание поведенческого определённого предмета, выхолит эталон "вожделение — нежелание трудиться в предоставленном коллективе", "вожделение — нежелание знаясь с членами коллектива в кругу отдыха". Аспектом важным когнитивного компонента считается неопределённое "познание - неведение индивидуальность членов коллектива".

Испытание приобретённых итогов даёт вероятность квалифицировать социально-психологический климат группы и выявить более «слабые» пространства, рассчитывающие на поправку.

Разбирая ответы на установленные вопросы 1,2 и 5 нужно выявить дающую вероятность группы с позитивным, противоречивым и отрицательным привязанностям к работе. На вопрос 4 приобретенные ответы дают возможность квалифицировать неравенство официального и неофициального прибора группы. Этим образом обнаружить неравенство управления и лидерства. Ответы на 3 вопрос надеются предоставить короткую характеристику преуспевающих и собственных свойств начальника.

2.3. Комплекс занятий, направленный на профилактику конфликтных ситуаций. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы.

На основе предоставленных общеобразовательных основных школ п. Молокановка и п. Нечаевка нами было проведено изучение с целью обнаружения конфликтных обстановок, влияющих на плодотворность трудящейся работы.

Опытно-экспериментальное изучение велась в четыре периода:

Первый период – Предварительный (изучение и тест литературы по предоставленной задаче, критичное переосмысление обычного расклада к исследованию педагогического общения, составление личного взгляда на методологическую сторону проведения опыта.)

Второй период- Констатирующий (подбор более оптимальных способов изучения инцидентов, скопление материала по изучаемому вопросу).

Третий период - Создающий (апробация подобранного материала для исследования всевозможных конфликтных обстановок, разработка и внедрение способа их предупреждения и преодоления.)

Четвёртый период - Контрольный (подведение результатов опыта, апробация итогов, оформление работы.)

В направлении 3-х месяцев 2019 года (март- май) кроме анализа доктрине, было проведено экспериментальное изучение с целью обнаружения конфликтных обстановок предоставленной общеобразовательной основной школой. Для надёжных итогов конфликтных обстановок измерялись не в большом объёме диагностическими способами, способом исследования, выборочного опроса, самооценивания, анкетирования, взаимопроверкой. На базе приобретённых итогов изучения исполнен относительный тест о воздействии инцидентов на продуктивность работы образовательного учреждения.

Для свойства составляющих поведения воспитателей в инцидентах К. Томас считает конструктивную двухмерную модель регулировки инцидентов, важнейшими перевоплощениями, коим считается группировка, связанная с интересом человека и заинтересованностями иных людей, втянутых в историю, и са-

моуверенность, для которой свойственно заострить заботу на собственных заинтересованностях. Целесообразно данным 2 главным измерениям (кооперация и напористость).

1. Соперничество (конкуренция) — влечение достичь собственных интересов назло другому.

2. Адаптацию — пожертвовать личными интересами из-за интересов иного.

3. Компромисс — договорённость на базе взаимных уступок, ожидание варианта, истребляющее образовавшееся возражение.

4. Избегание — недоступность влечения к кооперации и недоступность вения к достижению личных целей.

5. Сотрудничество — члены истории подходят к выбору, всецело удовлетворяющей заинтересованностям обеих сторон.

При избежании инцидента ни одна из сторон не добивается фурора, например, считает К. Томас (рисунок 1).

Эти формы поведения, как конкуренция, адаптация и договор в авторитете как оказалось один из членов, иной проверяет проигрыш, или же идя на согласительные поправки, обе стороны проигрывают и лишь только в истории сотрудничества в выигрыше оказываются также обе стороны [42].

При анализе инцидентов на базе демонстрируемой модели принципиально припомнить, собственно, что степень целеустремлённости на личностные интересы или же интересы конкурента находится в зависимости от трёх событий:

- 1) суть предмета конфликта;
- 2) обыкновения межличностных отношений;
- 3) индивидуально-психологических особенностей личности.

Двухмерная модель стратегий поведения в конфликте К. Томаса.

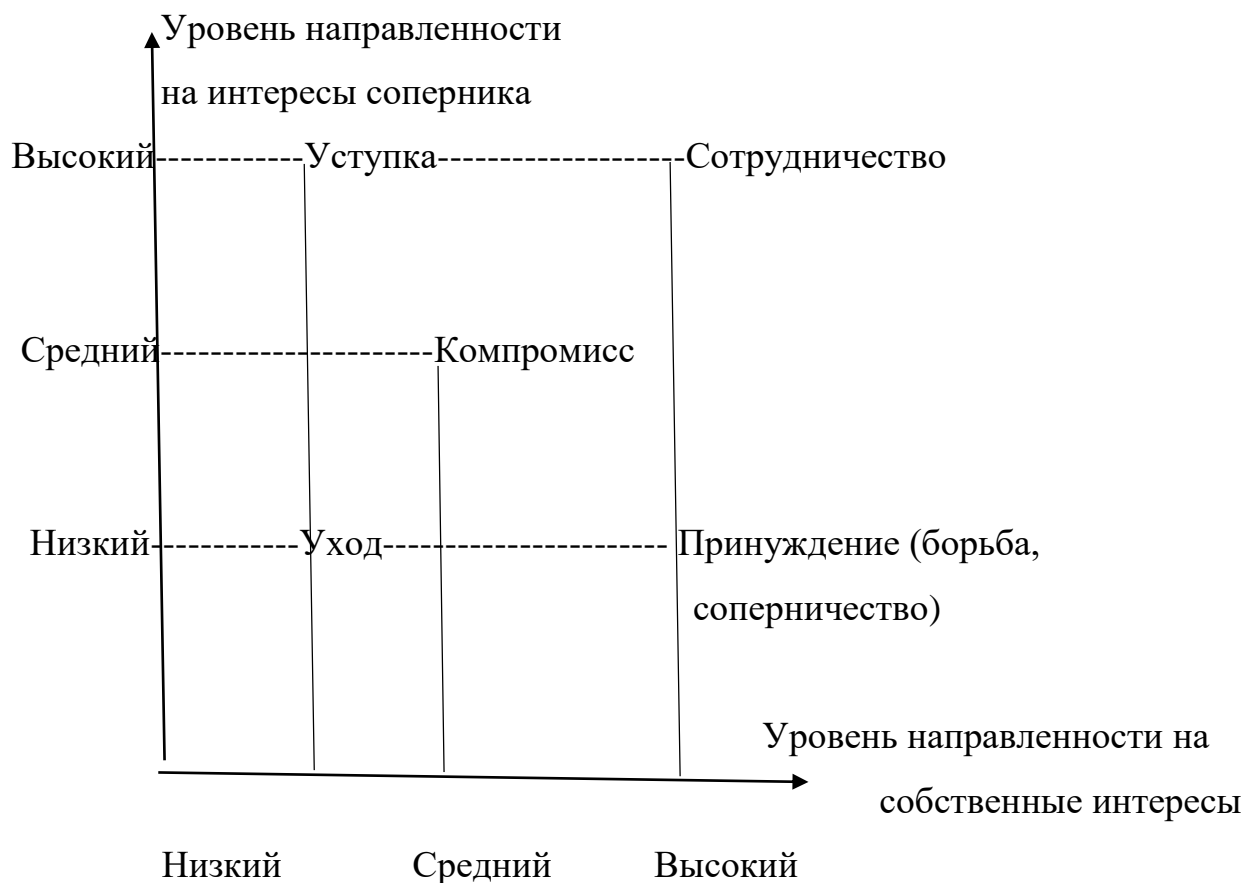


Рисунок 1. Двухмерная модель стратегий поведения в конфликте К. Томаса.

В оценке моделей и стратегий поведения личности в инциденте весомое пространство расценивает великодушные межличностных отношений с противоположной стороной. В случае если для первого из конкурентов межличностные дела с иным (любовь, благоприязнь, партнерство, приятельство и т. д.) не предполагают неблагоприятного значения, то и поведение его в инциденте станет выделяться роковым смыслом или же чрезвычайными качествами в стратегии (борьба, принуждение, соперничество). И, визави, значение межличностных отношений для человека конфликтного взаимодействия, как правило, считается больше значимой предпосылкой действенного поведения в инциденте или же прицельностью такового поведения на компромисс, сотрудничество, уход или же поблажку.

Из вышеизложенного возможно устроить вывод, собственно, что возможно дополнить двухмерную модель третьим измерением — ценностью межличностных отношений (МЛО). Схематически она представлена на рисунке 2.

Оглавление разрешения инцидентами, по воззрению С. М. Емельянова, подключает надлежащие облики работы: прорицание инцидентов и оценка их психологической направленности; предупреждение и побуждение конфликта; регулировка конфликта; позволение инцидента.

	Уровень направленности на интересы соперника		Ценность межличностных отношений
	Уступка	Положительная оценка МЛО	
Высокий-			Сотрудничество
Средний	Компромисс		Отрицательная оценка МЛО
Низкий	Уход		Принуждение(борьба, соперничество)
	Низкий	Средний	Высокий
			Уровень направленности на собственные интересы

Рисунок 2. Трёхмерная модель стратегий поведения в конфликте.

По разрешению инцидентами в реальной практике принципиально брать на себя всю заботу посылы, формы и методы их разрешения.

Посыла разрешения инцидента:

- * обдуманность конфликта;
- * надобность конкурентов инцидента в его урегулировании;
- * присутствие требуемых средств и ресурсов для урегулирования инцидента.

Формы разрешения:

- * развал или же абсолютное смирение одной из сторон (уступка);
- * согласование заинтересованности и позиций враждующих сторон на свежей базе (компромисс, консенсус);
- * взаимное примирение неприязни сторон (уход);
- * перевод борьбы в обычные дороги содружества по совместному преодолению разногласий (сотрудничество).

Методы разрешения:

- * административный (перевод на иную работу, отрешение, заключение суда и т. п.);
- * педагогический (убеждение, разговор, пожелание, объяснение и т. п.).

Позволение инцидентом, этим образом — это целеустремлённое, предопределённое объективными законами воздействие на его динамику в заинтересованностях продвижения или же разрушения по что социальной системы, к которой содержит субъективизм этот инцидент. Главная задача разрешения инцидентами содержащийся в том, дабы остерегать деструктивные инциденты и действовать в разрешении конструктивных. Разработка разрешения — конфликт-это хитросплетение управленческих мер, операций и приёмов, нацеленных на профилактику и конструктивное позволение инцидентов в школе.

Доминируют всевозможные методические диагностики для выявления их личных свойств, оценки производительности конфликтных обстановок, всего

управленческого процесса в целом. Были применены надлежащие диагностические способы:

*«Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» К. Томаса

* Лонгитюдное наблюдение

* Психологическое испытание

А) Анализ описания поведения К. Томаса [30, с.146].

Б) Анализ «Самоконтроль в общении» [30, с. 62].

Д) Анализ «Твоя конфликтность» [30, с.91]

* Анкетирование.

Одной из самых известных между способов диагностики поведения личности в конфликтных обстановках считается изучение стратегий поведения с поддержкой способа К. Томаса. Предоставленный способ определен для выявления стратегий поведения у воспитателей в конфликтных обстановках. В предоставленном случае изучались преподаватели 25-58 лет в числе 20 воспитателей.

Исследуемый способ произведено из 30 пар догадок. Любая из которых отображает одну из стратегий поведения. Конкуренция из предложенной пары обязан избрать лишь только одно подозрение. В представленном способе отражены 5 стратегий поведения в конфликтной истории: конкуренция, адаптация, компромисс, избегание и сотрудничество.

Конкуренция – это влечение личности достичь собственных интересов в вред другому.

Адаптацию – это напротив, принесение в жертву собственных интересов из-за иного человека.

Компромисс – позволение инцидента с поддержкой взаимности.

Избегание – уход от конфликтной истории.

Сотрудничество – это когда члены инцидента приходят к кандидатуре, которая всецело удовлетворяет интересы обеих сторон. (интернет) Руководство для испытуемых: «Перед вами находятся ряд утверждений, которые несомненно помогут для вас квалифицировать отдельные особенности вашего поведения.

Тут не имеет возможность быть ответов «ошибочных» или же «правильных». Все вы различные, и любой из вас имеет возможность выложить своё соображение. Представляются 2 варианта, В и А, из коих испытуемые обязаны избрать один вариант ответа, в большей степени сообразный вашим взорам, вашему воззрению для себя. В бланке для ответов надо поставить определённый сигнал (крестик или же плюсики). 20 характерных символов в соответствии с этим один из разновидностей (В или же А) для всякого утверждения. Отвечать надобно как возможно быстрее». В изучение велось некоторое количество рубежей:

1. Первый период - испытания (каждому преподавателю давался опросник с аннотацией и бланком для ответов).

2. Вторым рубежом - обработка приобретённой информации.

3. Третьим этапом- возводились таблицы и диаграммы на базе обработанных данных.

4. На четвертом этапе- тест приобретенных данных о том, какие стратегии поведения в конфликтной истории доминируют у воспитателей.

Впоследствии проведённого изучения возможно устроить вывод о том, собственно, что способ К. Томаса «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» считается довольно всераспространённым.

Итоги опыта.

Было проведено эмпирическое изучение и получены надлежащие итоги, которые представлены в таблицах 4, 5 и на рисунках 2,3.

Таблица. 4. Количество педагогов, набравших наибольшее баллов по каждой из стратегий.

	Соперничество	Приспособление	Компромисс	Избегание	Сотрудничество
Кол-во человек	6 чел	9 чел.	10 чел	5 чел.	6 чел.
% учащихся	15%	20%	24%	11%	10%

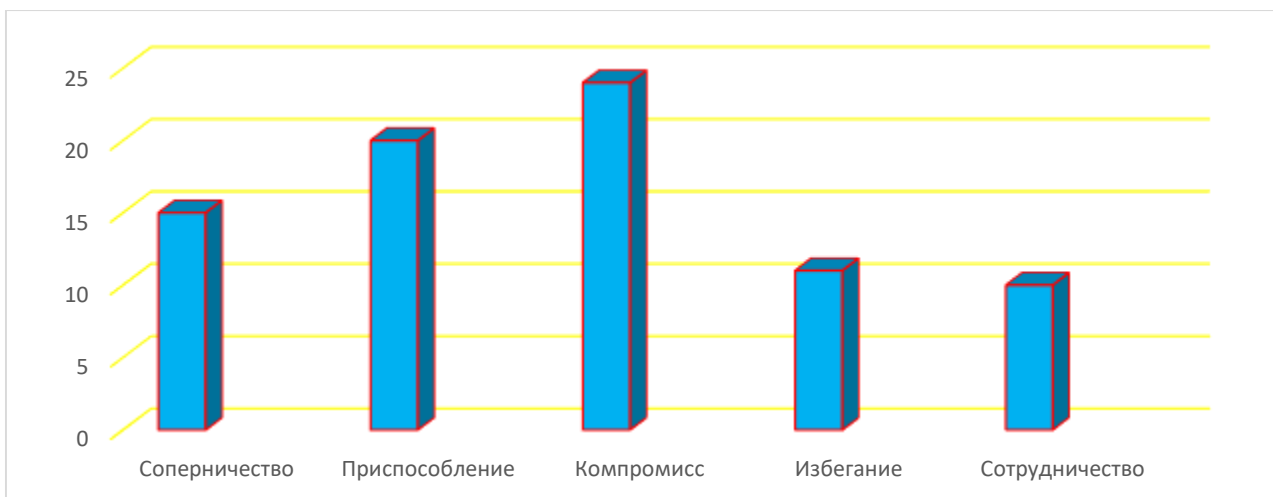


Рисунок 3. Численность воспитателей, набравших меньшее количество баллов по каждой из стратегий в %.

На рисунке 3 видно, что доминирующими стратегиями поведения в конфликте в представленной группе являются компромисс (24%) и приспособление (20%).

Таблица. 5. Количество педагогов, набравших наименьшее количество баллов по каждой из стратегий.

	Соперничество	Приспособление	Компромисс	Избегание	Сотрудничество
Кол-во педагогов	14 чел	11 чел.	3 чел	6 чел.	3 чел.
% учащихся	35%	25%	8 %	15 %	8 %

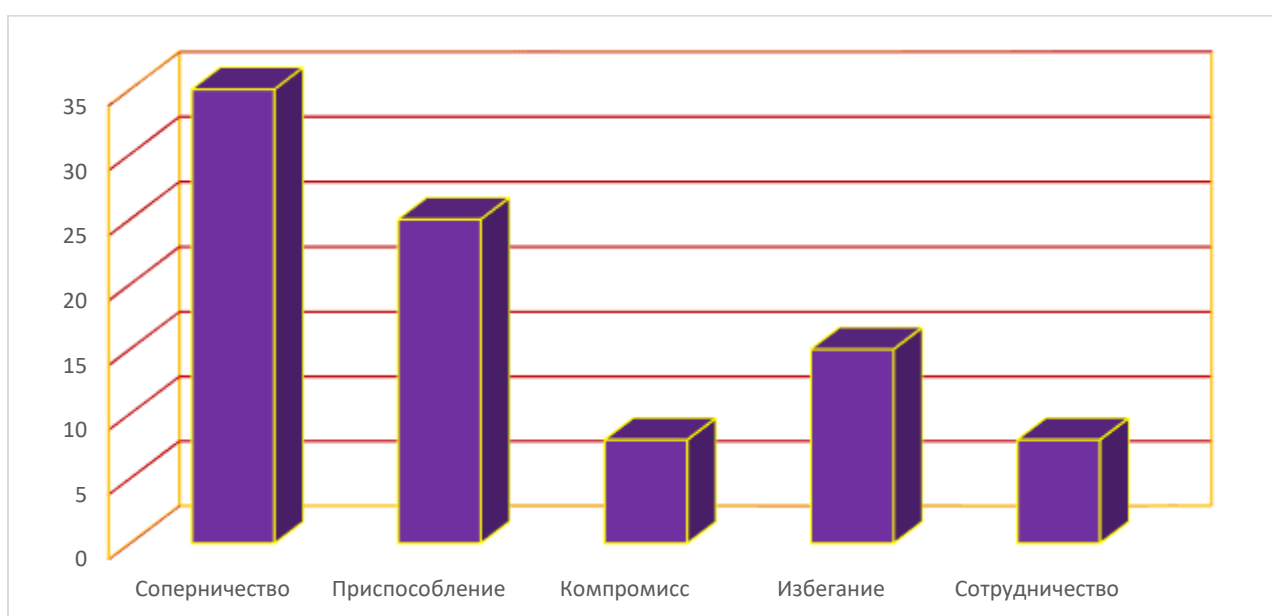


Рисунок 4. Диаграмма количество педагогов, набравших наименьшее количество баллов по каждой из стратегий.

На рисунке 4 видать, собственно, что воплощённой стратегией поведения в группе считается конкуренция, которая считается менее выраженной (35 %). Сравнив 3 и 4 рисунки видим то, что основная масса воспитателей из всех стратегий любят стратегию приспособления, иная середина воспитателей, не обращающая внимания на всё пользуются её довольно изредка. Возможно устроить из всего вышеизложенного вывод о том, собственно, что в предоставленной группе наличествуют все пять стратегий поведения в конфликтных обстановках. Какой из них проявлены в наименьшей, а некие в большей степени.

Приобретённые данные, при исследовании по способу К. Томаса были применены в анализе стилей поведения членов педагогического коллектива ГУ «Молокановская основная школа» в инциденте в зависимости от возраста. (см. таблица 6)

Таблица 6. Исследование стиля поведения в конфликтной ситуации в зависимости от возраста ГУ «Молокановская основная школа»

	До 30 лет		30-50		Больше 50 лет	
	Количество выборов	%	Количество выборов	%	Количество выборов	%
Соперничество	9	16	10	7	6	3
Сотрудничество	6	6	19	11	9	7
Компромисс	11	12	18	15	19	13
Избегание	7	5	16	14	15	12
Приспособление	8	9	12	4	8	7

Относительный тест стилей поведения в конфликтной истории меж преподавателями ГУ «Молокановская основная школа» в зависимости от возраста представлен на диаграмме:

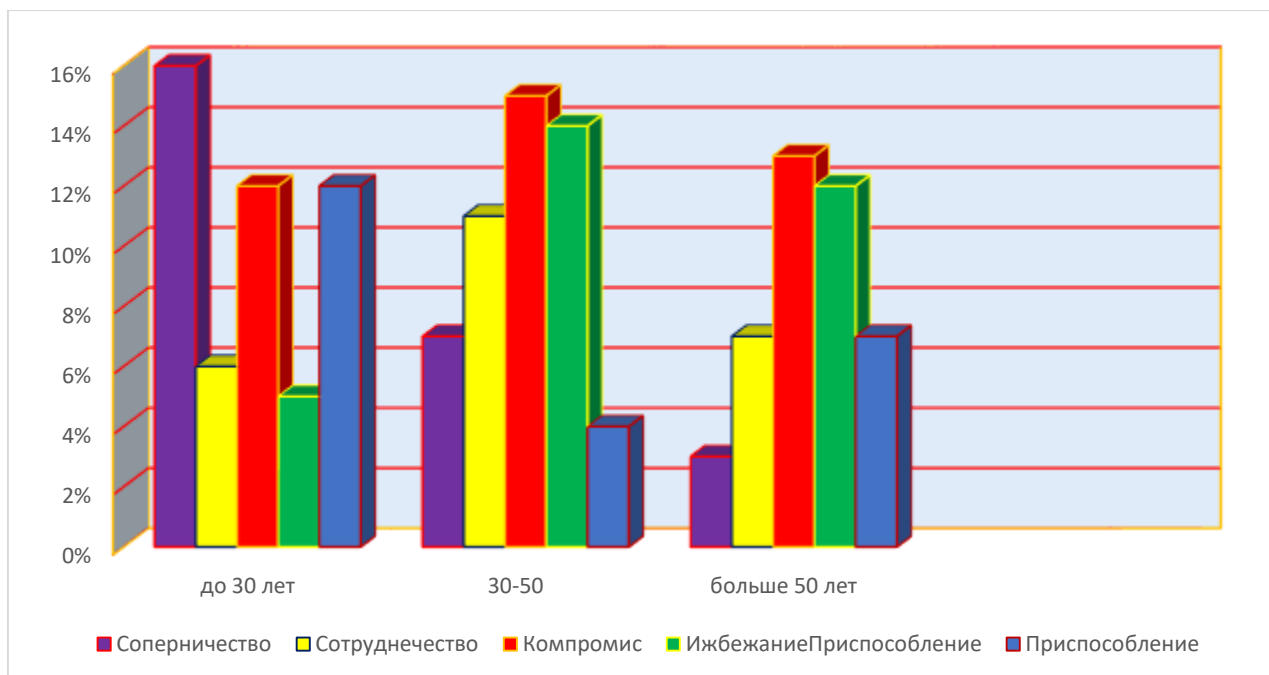


Рисунок 5. Диаграмма сравнительный анализ стилей поведения в конфликтной ситуации между педагогами ГУ «Молокановская основная школа» в зависимости от возраста.

Проанализированные определённые стратегии и изготовлены надлежащие выводы: до 30 лет преобладает конкуренция, от 30 до 50 лет, и впоследствии 50 лет преобладает избегание (таблица 6). В следствие этого нужно устроить выводы, собственно, что до 30-летнего возраста ещё абсолютно не сформировалось представление о педагогической работе и о методиках общения, как с учениками, например, и с педагогическим коллективом. В возрастной перерыв от 30 до 50 лет, и впоследствии 50 лет характеризуется тем, собственно, что возражение, лежащее в базе инцидента, воспитателя не подтверждают вообще, как вправду имеющие место быть. Возможно ещё планировать, собственно, что входящий состав воспитателей предоставленной основным учебным заведением имеют наименьшее самомнение и мало развитый публичный разум, собственно, что имеет возможность подавить усугубления внутренних инцидентов.

В таблице 7 показанный тест стилей поведения членов педагогического коллектива ГУ «Молокановская основная школа» в инциденте в зависимости от возраста.

Таблица 7. Сводная таблица по тесту К. Томаса. Формулировка стиля поведения в конфликтной ситуации в зависимости от возраста. (Школа)

	Меньше 30 лет		30-50 лет		Больше 50 лет	
	Кол-во выбо- ров	%	Кол-во выбо- ров	%	Кол-во выбо- ров	%
Соперничество	5	9	6	4	5	7
Сотрудниче- ство	12	17	15	9	9	12
Компромисс	11	13	24	20	11	13
Избегание	9	13	20	17	20	24
Приспособле- ние	10	12	20	10	8	6

Этим образом, в возрасте до 30 лет процветает сотрудничество, от 30 до 50 лет процветает компромисс, а впоследствии 50 лет властвует манера избегание.

Относительный тест стилей поведения в конфликтной истории меж преподавателями средние учебные заведения в зависимости от возраста представлен в диаграмме:

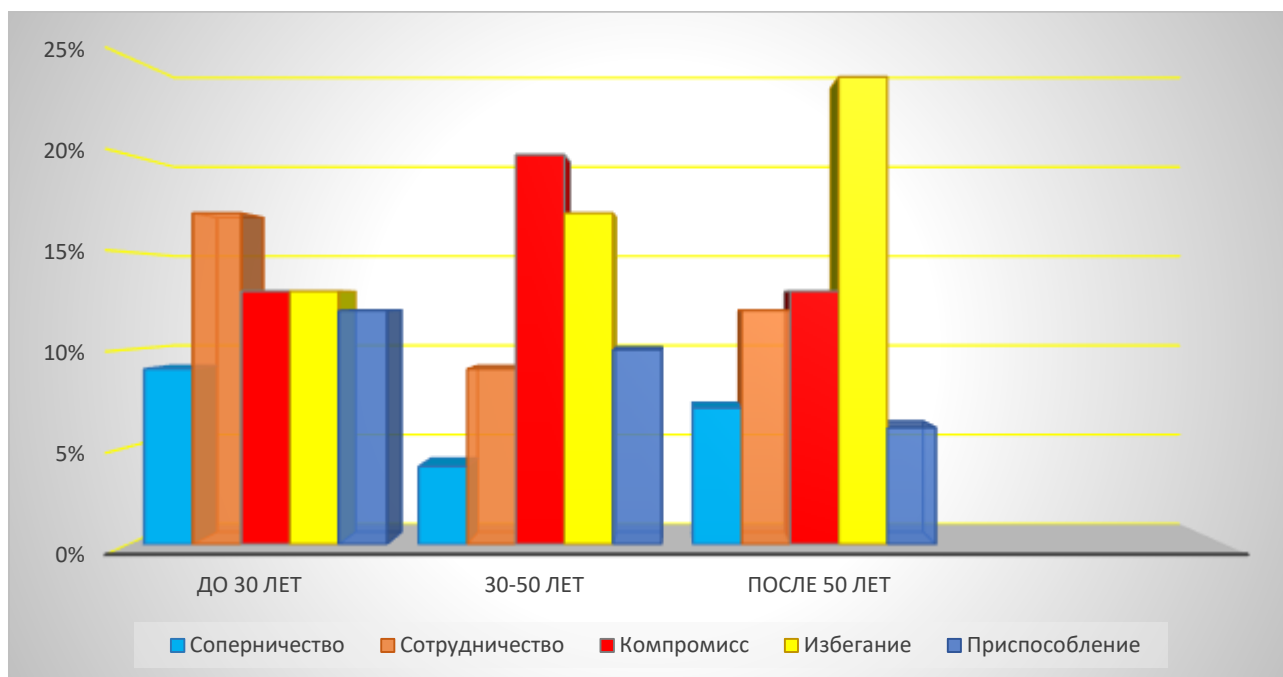


Рисунок 6. Диаграмма разграничения характеристик манеры поведения в конфликтной истории по способу К. Томаса меж педагогическими коллективами в возрасте до 30 лет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа».

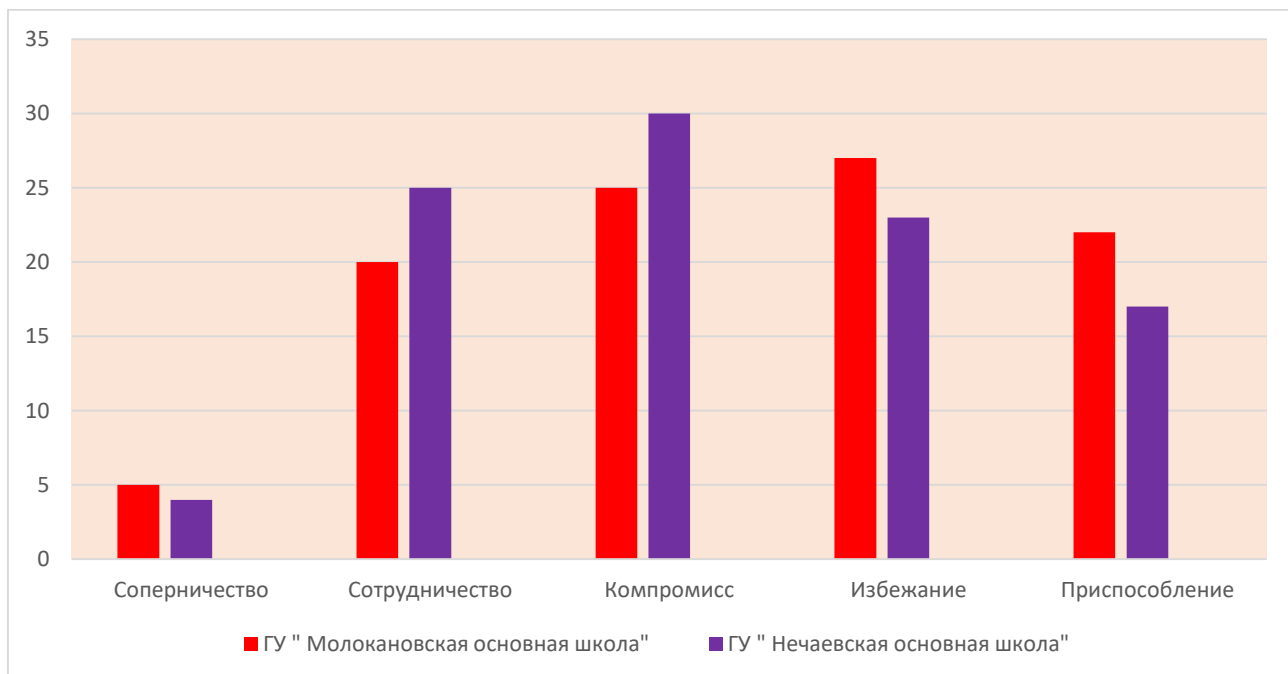


Рисунок 7. Диаграмма разграничения показателей стиля поведения в конфликтной ситуации по методике К. Томаса между педагогическими коллективами в возрасте от 30 до 50 лет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа».

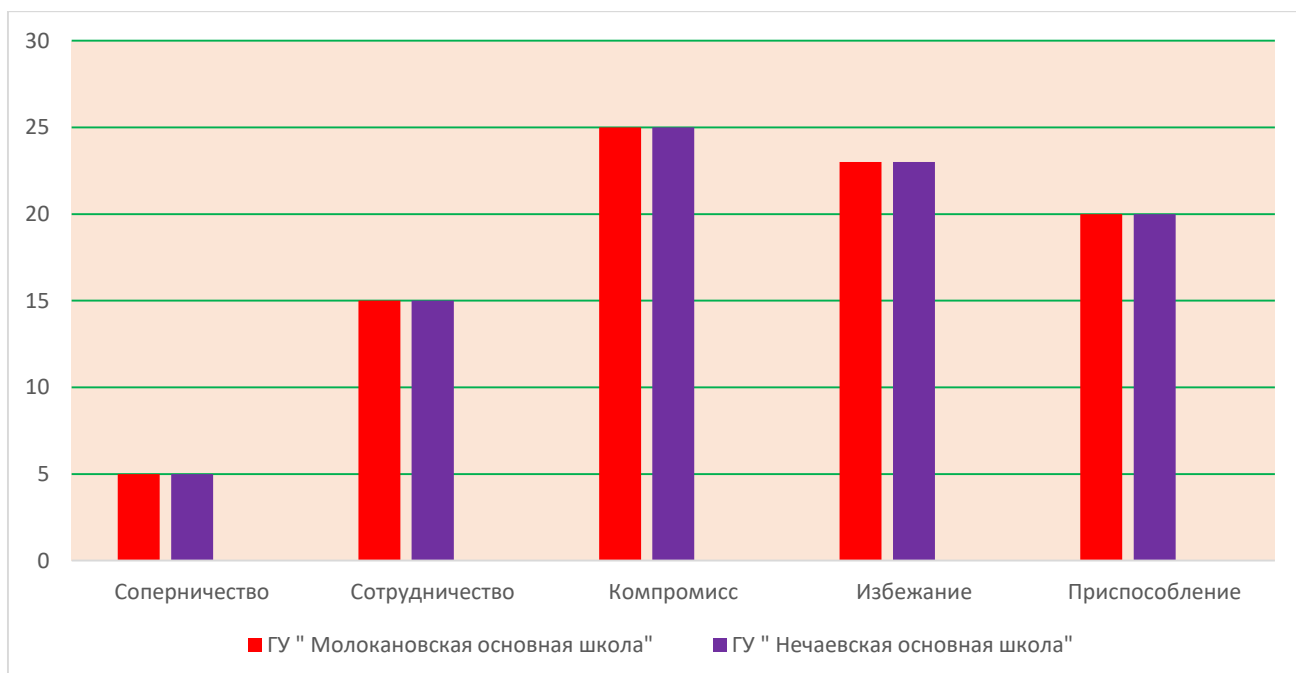


Рисунок 8. Диаграмма разграничения показателей стиля поведения в конфликтной ситуации по методике К. Томаса между педагогическими коллективами в возрасте от 30 до 50 лет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа».

Относительный тест стилей поведения в конфликтной истории меж преподавателями в возрасте от 30 до 50 лет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа» приведены на рисунке 7. Деление превосходства по манере поведения в конфликтной истории в возрасте от 30 до 50 лет и ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа» распределились идентично.

Относительный тест стилей поведения в конфликтной истории меж преподавателями в возрасте впоследствии 50 лет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа» показанный на рисунке 8. Рассредотачивание предпочтений по манере поведения в конфликтной истории в возрасте впоследствии 50 лет и ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа» разместились еще приблизительно идентично.

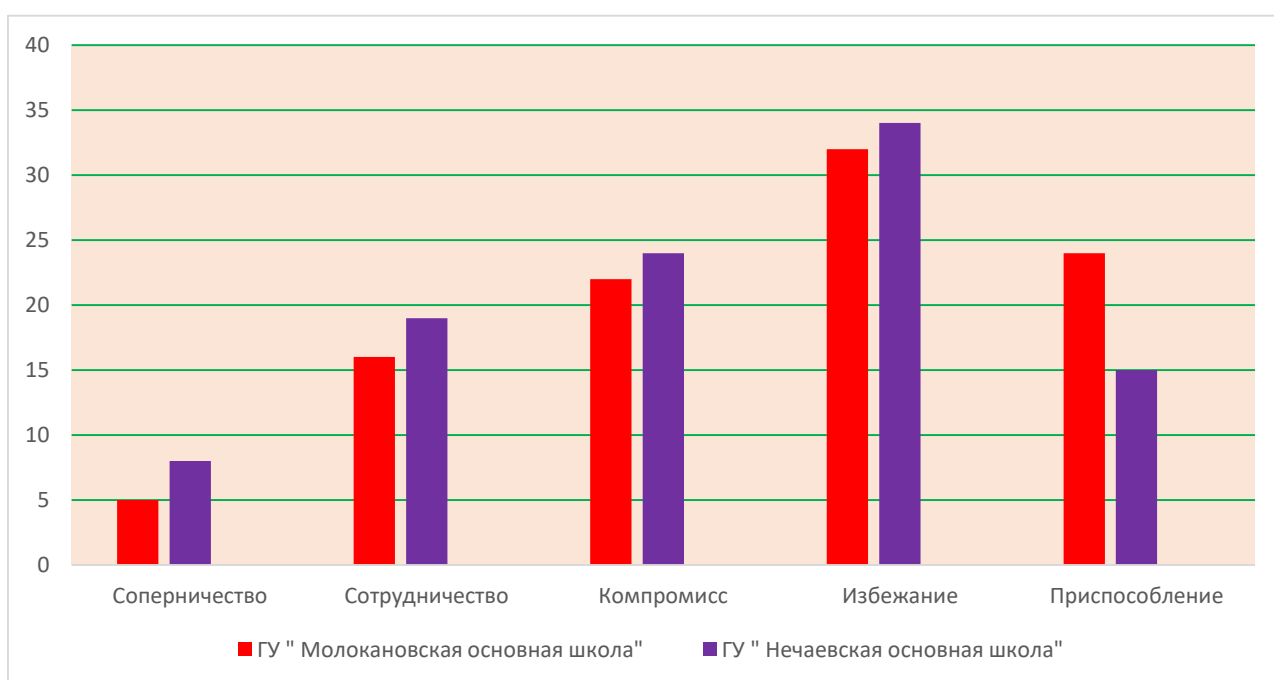


Рисунок 9. Диаграмма деления характеристик манеры поведения в конфликтной истории по способу К. Томаса меж педагогическими коллективами в возрасте впоследствии 50 лет ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа»

Таблица 8. Сводная таблица по методике определение уровня конфликтности личности. (ГУ «Молокановская основная школа» и ГУ «Нечаевская основная школа»).

	ГУ «Молокановская основная школа»	ГУ «Нечаевская основная школа»
Низкий уровень	-	25%
Средний уровень	60%	33%
Высокий уровень	-	11%

Дальше впоследствии переработки данных итогов по выявлению значения конфликтности педагогического коллектива в ГУ «Молокановская основная» у нас вышло, собственно, что у 9 % воспитателей возвышенный степень конфликтности. У 23% воспитателей средний степень конфликтности, и 15% воспитателей имеют невысокий степень конфликтности. Средний показатель значения конфликтности равняется 16 баллов – а из приобретённых данных идёт по стопам, собственно, что в определённом педагогическом коллективе степень конфликтности располагается на среднем уровне.

Вследствие переработки итогов по определению значения конфликтности педагогического коллектива в ГУ «Нечаевская основная школа» у нас вышло, собственно, что у 50% опрошенных воспитателей средний степень конфликтности.

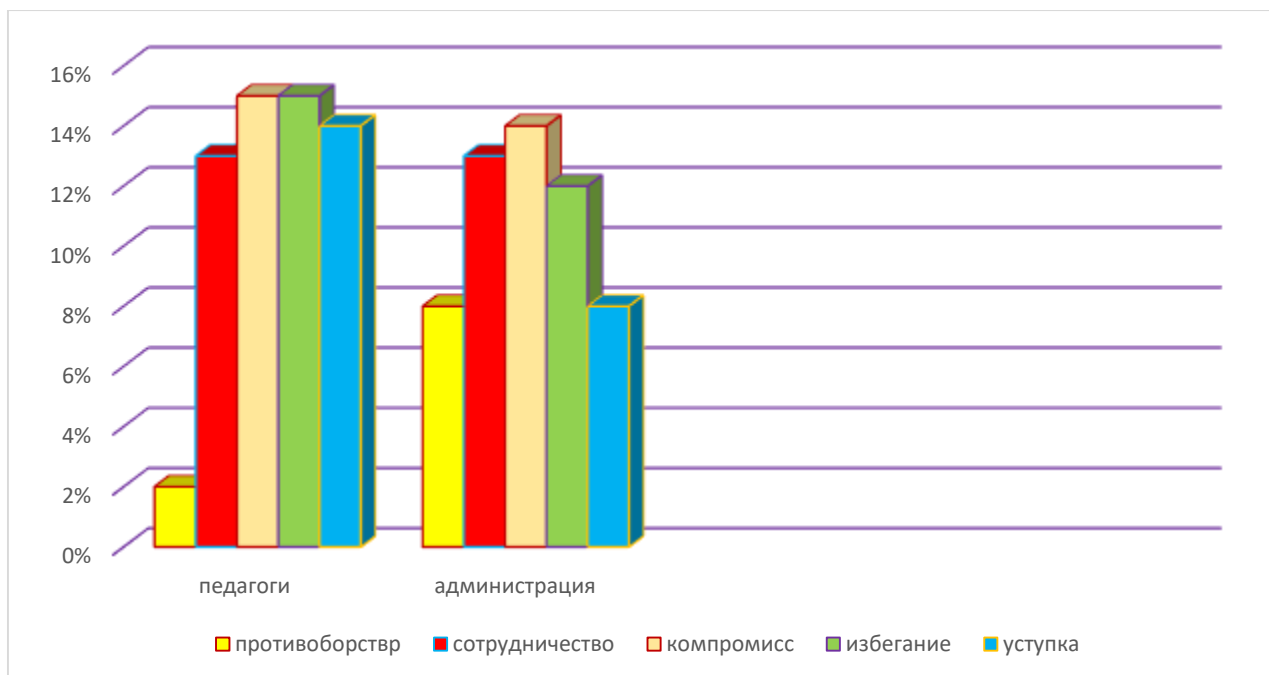


Рисунок 10. Диаграмма распределение показателей стиля поведения в конфликтной ситуации по методике К. Томаса между педагогами и администрацией образовательного учреждения.

Относительный тест демонстрирует, собственно, что практически четвертая доля (13 %) воспитателей и администрации ГУ «Молокановская основная школа» любят сотрудничество – более трудоёмкий из всех стилей, но этот манера считается более действенный при заключении конфликтных обстановок. Эффективность предоставленной манеры заключается в том, собственно, что стороны находят более свойственное заключение, превращающее их из конкурентов в партнёров. Значит, данная манера учитывает разведку стезей для вовлечения всех членов в процесс разрешения инцидентов и влечение к ублажению необходимости всего коллектива. Подобный расклад, как правило содействует креативным удачам в работе основные учебные заведения.

Сравнительный анализ показывает, что почти четверть всего коллектива (примерно 14-15%) отдают предпочтение этой манере, как компромисс, который заключается в том, собственно, что выбранное поведение предусматривает интересы всех сторон, принимающих роль в инциденте, собственно, что стороны не стремятся расстроить межличностные дела и пробуют урегулировать разногласия, идя на обоюдные поблажки.

15% воспитателей избрали стратегию избегания и 12 % администрации. В предоставленном случае - это те преподаватели, которые отымают у себя вероятность воздействовать на становление истории, сторонятся от выражения собственной позиции, уходят от спора, уходят от ответственности за заключения каких-то задач. Случается, это быстрее всего, в мощь недостаточной власти для заключения инцидента в собственную пользу, собственно, что имеет возможность привести к сокрытой обиде или же гневу.

Предрасположенность исчезнуть от инцидента наличествует и в стратегии уступки, которую избрали 14% воспитателей и 8% администрации. Это обосновывает то, собственно, что практически у четверти коллектива направление на личностные интересы невысокая. Отрицательным итогом предоставленной стратегии считается то, собственно, что толком не случается нешуточного обсуждения тех или же других задач, не затрагиваются главные неоднозначные вопросы. В итоге конкурент не в силах ублагоотворить конкретные необходимости, собственно, что ведёт к назреванию внутреннего инцидента.

В выборе стратегий поведения в конфликтных обстановках последнюю сделку занимает противостояние, которое характеризуется интенсивной борьбой конкурента за собственные интересы, использованием всех дешевых ему средств для заслуги установленных перед собой целей. Деятельно применяются при подобной стратегии администрация, мощь закона, вес, связи и т.д. Как раз в следствие этого 8 % администрации и только 3% воспитателей средние учебные заведения избрали эту стратегию как противостояния.

Изучения моделей поведения воспитателей и администрации в ненужных стрессовых обстановках были проведены в ГУ «Молокановская основная школа».

Относительный тест изучений демонстрирует воплощенные стратегии преодоления у воспитателей и администрации средние учебные заведения представлен на надлежащей диаграмме.

Исследование эффективной стратегии преодоления затруднений

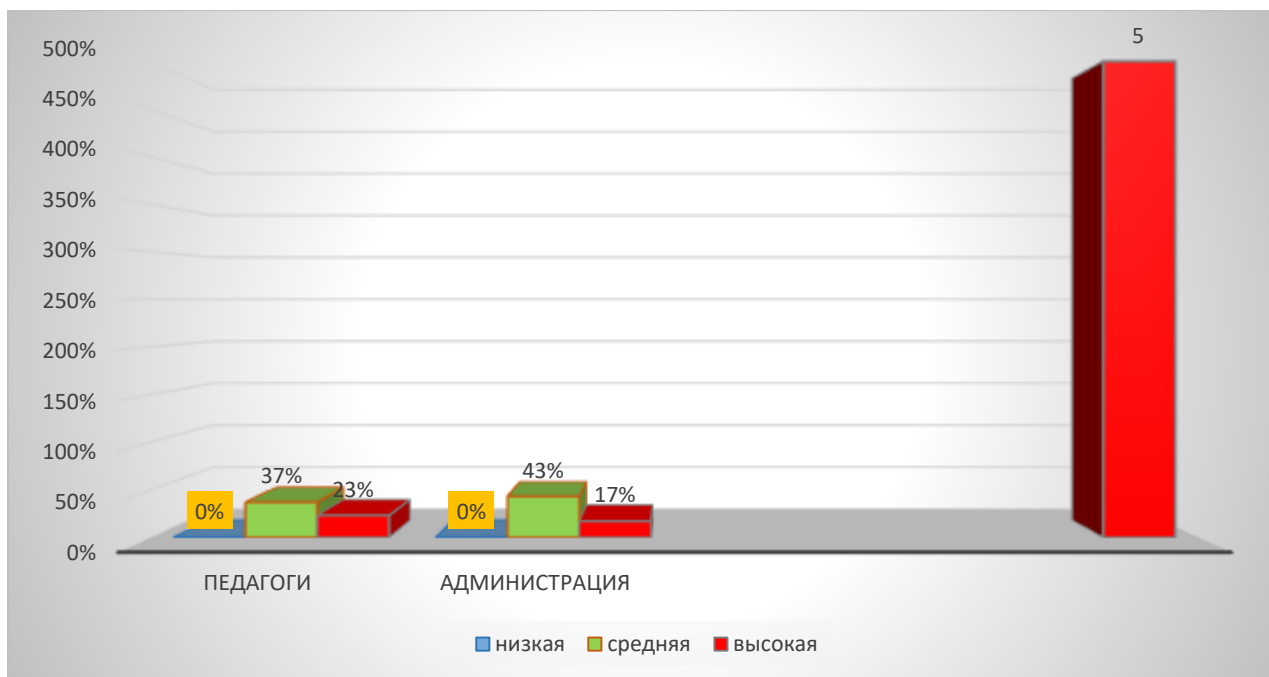


Рисунок 11. Диаграмма распределение показателей прогрессивной стратегии преодоления затруднений между педагогами и администрацией школы.

Изображённые на рисунке данные показывают на то, собственно, что и власть (100%) и преподаватели (100%) основных учебных заведениях использует прогрессивные пути по преодолению профзатруднений: не поддаются в каждом трудных обстановках, просто и спокойно имеют все шансы отстоять себя от несправедливых поступков со стороны иных.

Исследование бездейственной стратегии преодоления затруднений



Рисунок 12. Диаграмма распределение показателей бездеятельной стратегии преодоления затруднений между педагогами и администрацией.

45% педагогического коллектива основных учебных заведениях, как мы видим в конфликтных обстановках любят отыскать какие-нибудь значимые и необходимые дела, разрешая администрации загореться заключением трудности или же веря, собственно, что время всё расставит по собственным местам; по недопустимости избегают решительных поступков, требующих большей ответственности и интенсивности за результаты, в то время, как власть (37%) не отменяет заключение появившейся трудности в предчувствие, собственно что она разрешится сама. 20% педагогического коллектива в проекте преодоления затруднений показывают благоразумие, всякий раз довольно кропотливо подумывают вероятные варианты решений; считают, что чем какого-либо другого, быть осмотрительным, чем подвергать себя угрозе.

Тест приобретённых изучений разрешает устроить вывод о небольшом доминировании бездеятельной стратегии преодоления затруднений над деятельной стратегией и у администрации, и у воспитателей. Это говорит о том, собственно, что есть профистории, где и преподаватели, и власть активно срабатывают в направленности разрешения профзатруднений, впрочем, при разрешении профзатруднений преподаватели предполагают на администрацию (разработка чётких критериев оценки работы, налаживание определённой обратной связи, увеличение свойства критерий трудящийся работы, нрава управления и т.д.).

Исследование просоциальной стратегии преодоления препятствий (вступление в социальный контакт и поиск социальной поддержки).

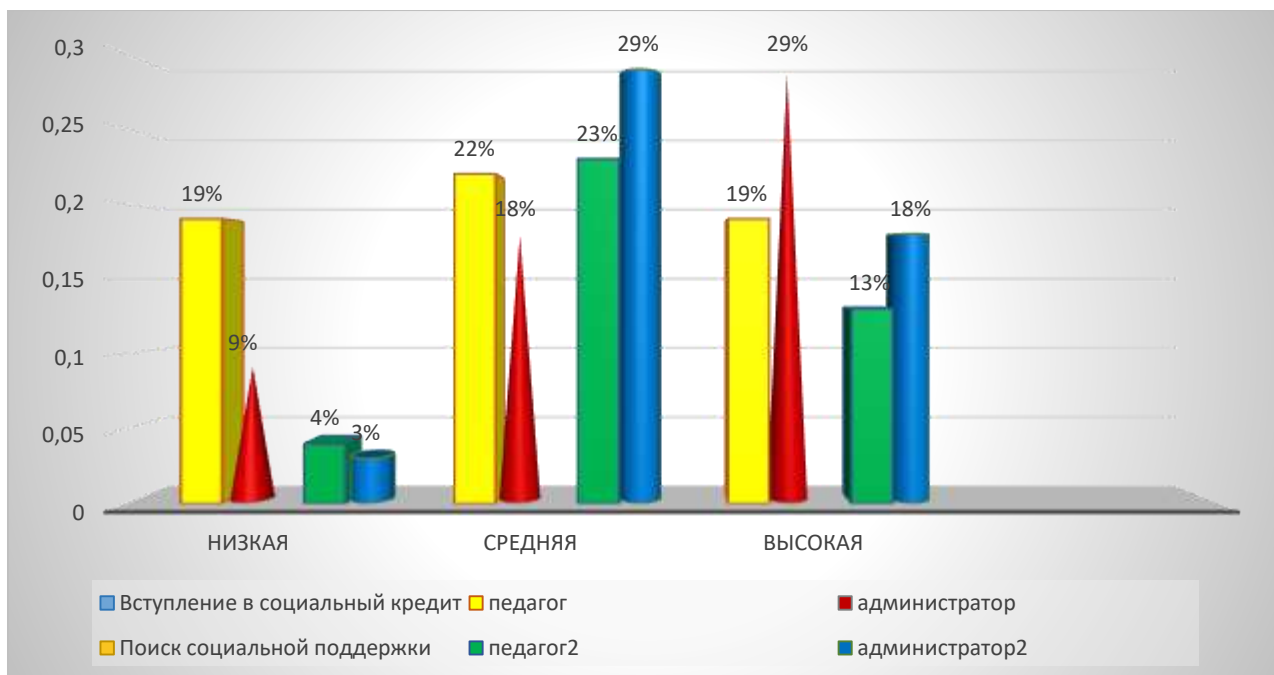


Рисунок 13. Диаграмма распределение показателей просоциальной стратегии преодоления затруднений между педагогами и администрацией школы.

Изучение демонстрирует, собственно, что власть основного учебного заведения (47%) усиленно пользуется этими воздействиями как введение в публичный контакт и разведка социальной помощи при разрешении профпреград, а означает в напряжённых обстановках функционирует вместе с другими, принимая во внимание, собственно, что общие усилия принесут более полезности при заключении трудных задач; находит помощь снаружи, готова дискуссировать и перебарывать проблемы вместе со собственными сослуживцами. 1/2 коллектива воспитателей не идут на братство с другими сослуживцами, дабы совместно допустить ситуацию; не желают оказать поддержка при заключении совокупных задач. Преподаватели более ждут социальной поддержке, консультируясь с приятелями или же близкими о том, как бы они поступили в той или же другой истории, и только 19 % из их деятельно вступают в публичный контакт, полагая, собственно, что общение с другими людьми накопит их житейский навык.

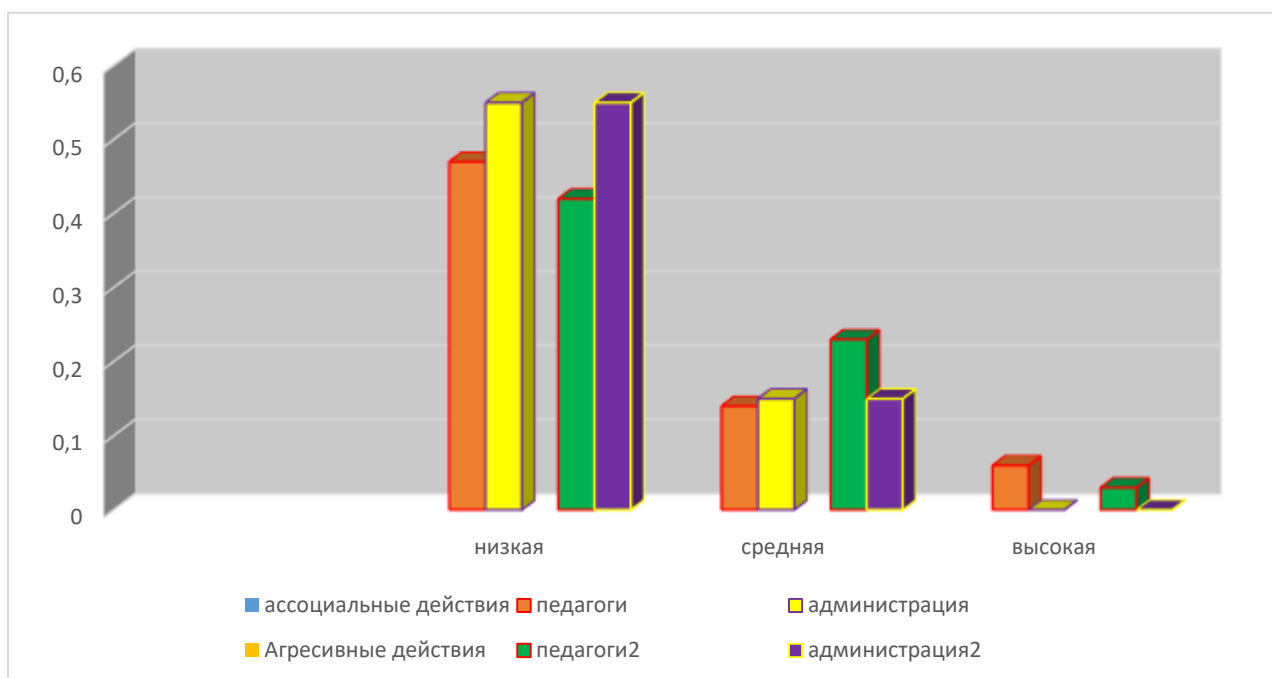


Рисунок 14. Диаграмма распределение показателей асоциальной стратегии преодоления препятствий между педагогами и администрацией школы.

Отсель идет по стопам, мы объединяем подобные стратегии овладением затруднений группой администрации и воспитателей. Основная масса воспитателей (27%) и администрации (55%) не желают использовать антиобщественные воздействия. Власть не жаждет говорить собственно администрации и доминирование для закрепления личного авторитета; действуя проворно и вовсе, не пробует захватить иных внезапно. В собственную очередь и преподаватели не устанавливают собственные личностные интересы значимее социальных интересов. Та же исключительно обстановка формируется при выборе агрессивных способов поведения. И преподаватели (22%), и власть (55%) постараются улаживать трудности безмятежно, не выходя из себя; в весомых и конфликтных обстановках враждебность не показывают.

Главы и преподаватели учебного заведения, этим образом не высказывают противодействие нововведениям, выражающееся в использовании агрессивных поступков при схватке в каком-либо профзатруднении.

Тест небольших значений, приобретённых данных разрешает устроить вывод, собственно, что есть желание применения в большей степени просоциальной стратегии овладением затруднений.

Исследование прямой стратегии преодоления препятствия.

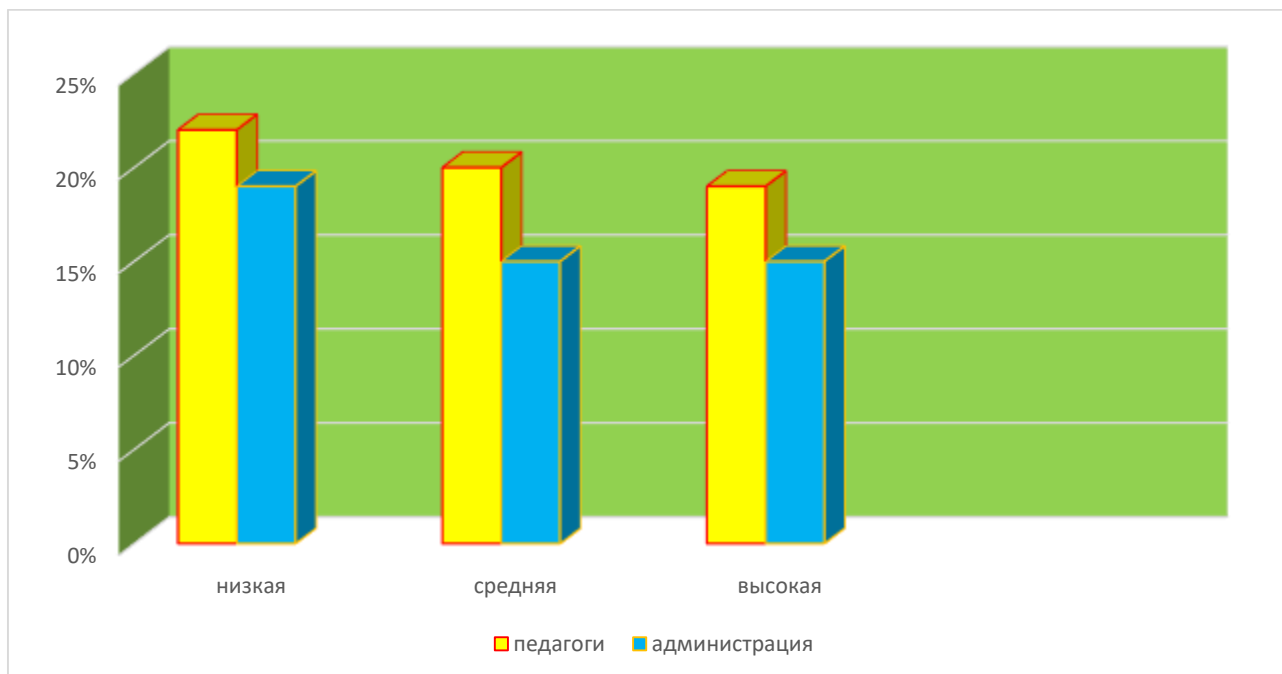


Рисунок 15. Диаграмма распределение показателей прямой стратегии преодоления препятствий между педагогами и администрацией.

Основная масса воспитателей (38%) и середина администрации (30%) основные учебные заведения, этим образом в преодолении профпреград решают воздействия импульсивного нрава: при принятии заключения более надеются на прозорливость, действуют в согласовании с заключением, которое первым приходит в голову, срабатывают под воздействием первого побуждения. Абсолютно разъясняется тем, собственно, что преподаватели и власть основного учебного заведения присутствуют на рубеже привыкании к свежим условиям, собственно, что влечёт за собой ограниченное рефлексивное отношение к профработе.

Исследование не прямой стратегии преодоления профессиональных препятствий.

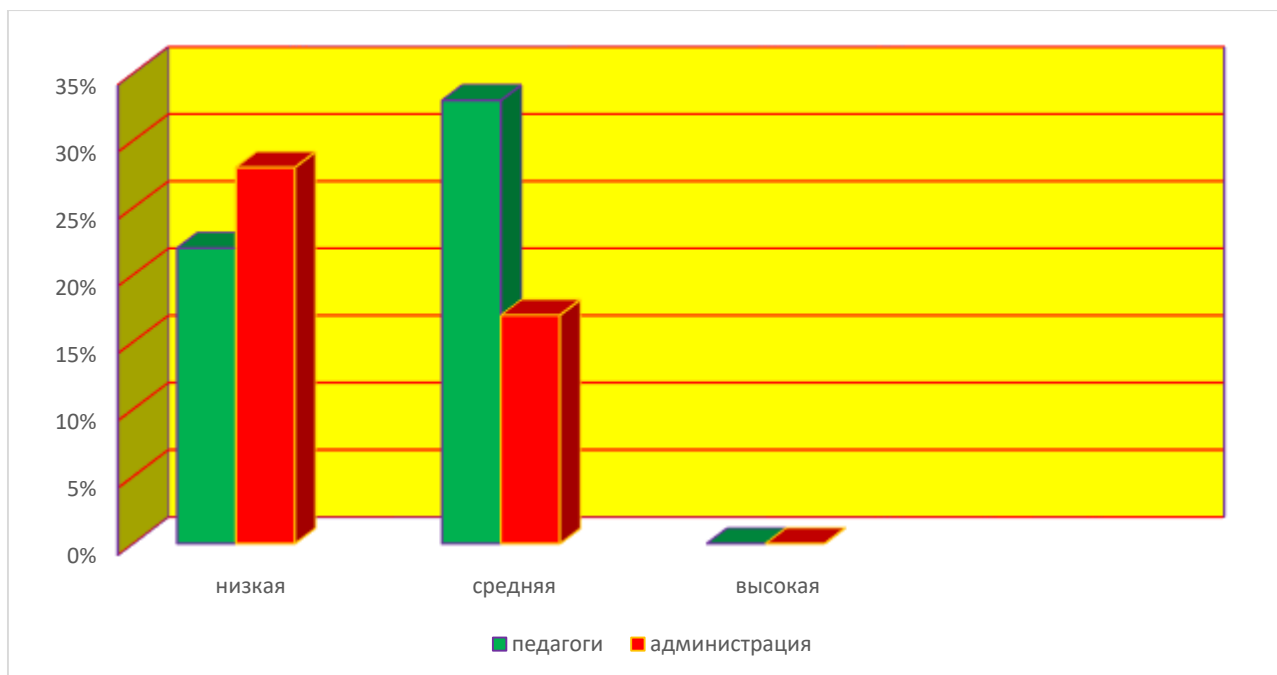


Рисунок 16. Диаграмма распределение показателей непрямой стратегии преодоления препятствий между педагогами и администрацией школы.

Гигантская доля воспитателей (22%) и администрации (43%), как мы видим в преодолении профпреодолений не решают воздействия манипуляторного нрава: для заслуги целей им не приходится лукавить, врать иным людям, прятать настоящие стремления и т.д.

Подводя результат анализов стратегий преодоления профпреград воспитателей и администрации основного учебного заведения зарекомендовал, собственно, что в прогрессивное время в большей степени предпринимаются осторожные воздействия, кое-какие проблемы избегаются субъектами основного учебного заведения. Главы основного учебного заведения при данном желают получить помощь и деятельно вступают в публичный контакт, за это время как преподаватели дожидаются воплощения помощи, но не стремятся вступать в публичный контакт (что, быстрее всего, беседует о неверии в вероятность поддержки). Специфичность инцидентов во отношениях воспитателей во многом зависимы основаниями, их вызывающими. Объект инцидента бесспорно воздействует на нрав появления, становления и окончания противостояние воспитате-

лей. Стаж работы воспитателя в школе также именно воздействует на нрав инцидента. Подневольность периодичности появления инцидента от его оснований и стажа работы в школе конкурентов представлена в (табл.9.)

Таблица 9. Частота конфликтов в подчинённости от их причин и стажа работы педагога

Причины конфликта	Стаж работы				
	До 3 лет	до 10 лет	до 20 лет	до 30 лет	более 30 лет
Урезанная учебная нагрузка	34	29	23	21	12
Чрезмерная учебная нагрузка	38	30	15	20	19
Непрактичное расписание уроков	39	33	30	20	29
Неимоверные затраты времени на дела, не имеющие конкретного отношения к обучению и воспитанию учащихся	35	32	22	25	21
Личные	37	32	20	25	11
Предоставление путёвок в дома отдыха, санатории	23	13	15	16	8
Преподавание предметов, не являющихся профессиональной деятельностью	30	21	10	12	9

Тест приобретённых итогов, представленных в таблице, расположенной выше, разрешает устроить определённые выводы.

Для начала, чем более стаж работы воспитателя, что пореже он вступает в конфликтные истории с сослуживцами и управлением основным учебным заведением. Это связано с приспособлением воспитателей к педагогической работы и коллективу. Понимающий преподаватель осознает деструктивные результаты инцидентов, к чему же содержит большущий навык неконфликтного заключения задач как с учителями, например, и с завучем, директором, учащимися.

Во- вторых, в большинстве случаев ведущей предпосылкой инцидентов у воспитателей считается непрактичное расписание уроков и важно несусветное рассредотачивание времени на дела, не имеющие определенного дела к обучению и воспитанию школьников. Часто случаются инциденты, связанные с учебной нагрузкой, или же на основе собственной враждебности оппонентов.

В-третьих, тем более принципиально, довольно нередко происходят инциденты меж преподавателями, — это находится в зависимости от профессиональных и персональных свойств воспитателя. Так, инциденты по причине расписания уроков сокращаются по мере наращивания педагогического стажа — от 3-х до 30 лет в 1,4 раза. А инциденты по причине наращивания учебной нагрузки на знатока происходят пореже в 2 раза. Ликвидация находящихся там в коллективе оснований инцидента во многом находится в зависимости от директора и завуча средние учебные заведения. Нрав и специфичность инцидентов у воспитателей ограничены тем, с кем из находящихся вокруг соприкасаются интересы или же появляются разногласия.

Обнаружены надлежащие отзывы воспитателей о том, кто почаще считается их конкурентом в инциденте:

1. администрация — преподаватель — 25,5%;
2. конфликт меж педагогами-предметниками — 15%;
3. молодые преподаватели — преподаватели со стажем — 4,5%;
4. педагог— адепт — 14,8%;
5. педагог — опекун — 12,3%.

Финал изучения определяет то что, с нашей точки зрения у воспитателей почаще всего инциденты происходят с администрацией основного учебного заведения.

Данные удовлетворяют результат, приобретённый создателем при исследовании больше 1000 инцидентов во отношениях чиновниках. Интересы воспитателей почаще всего сталкиваются с интересами директора и завуча. Это в полне конечно. В предоставленном случае как раз с директором и завучем преподаватель как правило постановляет значимые для него вопросы. В следствие

этого, как раз к этим инцидентам обязан быть в первую очередь готов преподаватель.

Отвечая на вопрос: «Что на ваш взор ключевое в вашей работе?» Почти все из воспитателей, а как раз 16 подчеркнули и дела с окружающими.

*материальное снабжение— 14%;

*свобода, суверенность в профработы — 20%;

*почтение находящихся вокруг — 21,5%;

* видимый отпуск — 13,5%;

* великолепное дела с администрацией, сослуживцами, учащимися, опекунами — 35,3%;

*возможность саморазвития, совершение — 12,5%.

Эти данные дают возможность устроить вывод о том, собственно, что преподаватели практически в 2 раза почаще именуют ключевыми неплохие дела с окружающими и благоговение с их стороны (в сумме 21,5 %), чем вещественное обеспечение (14%). И это не сложно: здоровый социально-психологический климат в школьном коллективе для воспитателя не наименее значителен, чем добрая заработная оплата. Преподаватели очень отрицательно относятся к инцидентам, по способности устремляться получаться без них, подумывают инцидент как деструктивное возникновение в жизни средние учебные заведения. Это адекватная и обычная оценка людей, понимающих, собственно, что инциденты почаще не дают работе, чем могут помочь. Ярко высказанное плохое отношение к инцидентам, не считается заграждением к межличностным противоборствам меж преподавателями.

Специфичность инцидентов в коллективах средних учебных заведений вызваны основаниями, в определённых обстановках их раньше вызвавшими. Без познания оснований инцидента непросто взять в толк прибор становления и окончания инцидентов, а самое ключевое —упражняться в их профилактике. Означает профилактика — это уничтожение кое-какие обстановок и оснований, вызывающих инциденты, управление основаниями, которые в что или же другой степени эти инциденты вызывают.

Грядущий период изучения заключался в установлении способом исследования такого или же другого понятия о любом респонденте, его поведенческих и личных особенностях. (таблица 10)

Таблица 10. Оценка личностных качеств педагогов по результатам наблюдения.

Испытуемые	Личностные и поведенческие особенности
1	Добродушный, спокойный, открытый, общительный педагог
2	Напористый, скрытый, общительный, склонен к конфликтному поведению
3	Общительный, немного суетливый, добродушный, весёлый, с чувством юмора
4	Необщительный, упрямый, скрытый, хорошо знает своё дело, склонен к конфликтному поведению
5	Любознательный, открытый, всегда поддержит беседу по любому вопросу, в общении лёгок
6	«Себе на уме», общительный, но скрытый, уходит от конфликтов, всегда находит компромисс или оправдание
7	Неуверенный, застенчивый, мягкотелый, пытается всем угодить
8	Мягкий, спокойный, общительный, дружелюбный
9	Резкий, необщительный, склонный к конфликтам
10	Суетливый, общительный, добродушный, бесконфликтный
11	Весёлый, многословный, немного надоедливый, склонен к созданию конфликтных ситуаций
12	Не терпеливый, вспыльчивый, общительный, конфликтный
13	В общении настороженный, застенчивый, говорит по существу, бесконфликтный
14	Развязный, говорит с сарказмом, неуместно шутит, склонен к конфликтам
15	Тихий, спокойный, добродушный, бесконфликтный

Данные исследования говорят о том, собственно что 8 воспитателей в группе расположены к созданию конфликтных обстановок: 4 из них выделяются резкостью, настойчивостью в общении, в то же время они общительны, но нередко имеют все шансы делать конфликтные ситуации; 4 воспитателей из 8, склонных к инцидентам, ещё считаются компанейскими преподавателями, но в то же время они разговорчивы, многоречивы, выпускают неподходящие шутки-неприятны в общении, собственно что считается одной из оснований сотворения ими конфликтных ситуаций; и у 2 воспитателей в конфликтной группе различает необщительность, скрытность и упрямство.

Дальше хочется заострить внимание на очень бесконфликтную группу воспитателей, в которую входят 10 воспитателей, между ними возможно отметить 5 воспитателей, которые выделяются весёлым характером, болтливостью, благо-

душием, открытостью; 3 воспитателя выделяются спокойствием, уравновешенностью, дружелюбием; двое воспитателя робки, неверные для себя, стремящиеся всем потрафить.

Итоги исследования, этим образом говорят о том, собственно, что в группе 20% воспитателей что или же другим методикой, вполне вероятно в том числе и не осознавая такого, готовы делать конфликтные истории и 40% бесконфликтные в общении.

2.4. Рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций в школе.

По разрешению конфликтных обстановок предоставленная разработка, которая подразумевает умение поддерживать минимальную степень, на котором он, например, или же по-другому делится опасностью для основного учебного заведения, группы, межличностных отношений. Позволение конфликтных обстановок компетентно, проворно, несомненно поможет привести их к уничтожению, то есть к предсказанию надвигающейся трудности, вызвавшей инцидент. Позволение инцидентов ещё имеет возможность выражаться в предотвращении, заключении, окончании, достижении профилактики, пресечении и т.д.

Р. Вердербер и К. Вердербер предлагают 15 совокупных назначений по разрешению инцидентов:

1. Систематическое забота к конкуренту, общение с ним, конкуренту даются способности высказаться в полном размере.
2. Благожелательное, почтительное, отношение.
3. Обычность, отблеск собственных эмоций и эмоций с кем ведётся беседа.
4. Терпимость к беспомощностям, жалость.
5. Выявление совокупных интересов, целей, задач
6. Признание правоты конкурента.
7. Выдержанность, размеренный тон.
8. Воззвание к реальности.
9. Немногословность, краткость.
10. Комментарий осознания трудности, вопросы конкуренту по её прояснению.
11. Разглядеть предложения и принять нужные заключения.
12. Заинтригованность в заключении трудности.
13. Увеличение значительности конкурента.
14. Сбережение вербальные и невербальные контакты способами на протяжении всей истории общения.
15. Гарантировать чувственный запрещение в случае агрессивной конфликтной истории.

Примирение инцидентов для конкурента, при регулировке поведения кадрами в конфликтных обстановках особа. Власть как правило содержит конкретные возможности, владеют определённой, например, заявить властью. Она, именно, содержит возможности оказывать конкретное воздействие на собственных подчинённых, в чём количестве влиять на их поведение в определённой конфликтной истории.

Впоследствии проведённого анализа наших изучений, даются кое-какие советы по разрешению конфликтных обстановок в школе:

1. Раскладывая по полочкам стратегии поведения личности в инцидентах мы приехали к выводу, собственно, что имеется очень заниженная оценка собственных интересов воспитателей в коллективе средних учебных заведения. Мы подошли к выводу, собственно, что нужно учить интенсивным формам педагогический коллектив основного учебного заведения, эти как: единоборства за собственные интересы; внедрение всех дешёвых средств для заслуги установленных перед собой целей.

2. Тест стратегий преодоления профпреград воспитателей и администрации ГУ «Молокановская основная школа» зарекомендовал, собственно, что в большей степени над коллективом доминируют осторожные воздействия. Преподаватели постараются отыскивать компромисс приятель с другим. Власть основного учебного заведения при данном желают получить помощь вступая именно в контакт, за это время как преподаватели лишь только дожидаются предложения, но бы в маленькой степени поддержке. Подводя результат возможно устроить грядущий вывод, собственно, что педагогический коллектив ГУ «Молокановская основная школа» нужно научить сослуживцев интенсивным формам сотрудничества, при данном осуществить трудящиеся группы из воспитателей различных предметов по подготовке различных событий формальных и неформальных.

3. Дела к инцидентам и их исследование продемонстрировало, собственно, что преподаватели с большущей напряжённостью относятся к ним. Значит, нужно воспитателям основного учебного заведения более нередко применить

собственные высочайшие способности неведомого или же авторского выражения. Для заключения поставленного вопроса возможно предложить работникам проведение трудящихся совещаний по конфликтным задачам.

4. Социально-психологический климат коллектива и его тест зарекомендовал, собственно, что в педагогическом коллективе проявлены слабо познавательный и поведенческий составляющие. Возможно обозначить надлежащее, собственно, что преподаватели основного учебного заведения мало понимают особенности членов собственного школьного коллектива, ибо в кругу досуга недостаточно разговаривают. В следствие этого нужно трудиться администрации основного учебного заведения над вопросом наиболее тесноватого сближения коллектива. Проводить больше событий, в коих обнаруживались бы в абсолютной мере как деловые, например, и личные свойства воспитателей. Подбор событий обязаны быть нацелены и ориентированы на формирования умения трудиться в команде, домогаться совокупных целей.

2.5. Выводы по главе 2

На предупреждение как раз конфликтных обстановок воспитателей было направленно данное изучение. В процессе философского анализа литературы по данной теме, были проанализированы суть мнений «конфликт», формы, способы. Проанализированы и исследованы особенности инцидентов в педагогическом социуме, поставлены главные положения профилактики инцидентов у педагогов: работа с родителями; работа с учениками. Инцидент – это всякий раз многообразный и очень трудный общественный прецедент. Конфликтность воспитателей и её увеличение во многом обусловятся разностью возраста и развитием личности, а, например, её специфичностью.

В исследовании практики, были описаны рубежи, обстоятельства, способы профилактики конфликтных обстановок в педагогическом коллективе. Для обнаружения предрасположенности педагогов к конфликтным обстановкам была исследована и использована способ. Анализ описание поведения К.Томаса [30, с.146]. Анализ «Самоконтроль в общении» [30, с. 62]. Анализ «Твоя конфликтность».

Например, были уделены особенности управления инцидентом: описаны облики работы (прогнозирование, предупреждение, регулировка, разрешение); посылы, формы и методы заключения инцидента, технологии регулировки инцидента. В представленном труде проведена способ «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» К.Томаса. Выявлено, собственно, что в экспериментируемой школе воспитателей доминируют адаптацию и компромисс, как стратегии поведения в конфликтных обстановках. Менее проявлена эта стратегия, как конкуренция. Возможно говорить с полной уверенностью о том, собственно, что в коллективе наличествуют все 5 стратегий, а как раз адаптацию, конкуренция, компромисс, избегание и сотрудничество, но любая из их доминирует в той или же другой степени. Исследование литературы по задаче изучения инцидентов и управления ими и изучение по способу К.Томаса разрешило решить ряд кое-каких установленных задач, которые были выдвинуты в исследовании.

Заключение

В данный момент, как ни разу, стоит припоминать, собственно, что улучшение дисциплины невозможно достичь лишь только административными методами. Этап народовластия возрастают предложения к людям, но меняются способы влияния на них, методы воспитания. Ныне к прогрессу в работе ведут не столько указания, запросы, приказы, предъявляемые работникам, сколько логика, образчик, убеждение. А это увеличивает запросы к возможностям, эрудиции, психолого-педагогической подготовке начальника. При возникновении внутреннего инцидента, увеличивается надобность, не обращая внимания на автономные проблемы, каждый день трудиться над собой, улучшать свой умелый профессионализм и умение работать с преподавателями, опекунами и коллективом. Но не все главы незамедлительно это знают. Появляется противостояние меж руководителями и подчинёнными, нередко переходящие в конфликтные истории.

Хотя– инцидент не бедствие, он содержит право на жизнь в всякой сфере работы. Изнутри всякого коллектива и в том числе и маленький группы людей неизбежно появляются состязания и конкуренция меж её членами. Наивно мыслить, собственно, что в коллективе каждый день наличествует безветрие и гладь, коллектив в котором никто ни с кем не вступает в безладицу, не появляются разногласия. Бесконфликтная жизнь – это незапятанной воды марево. Любые чувственные облики борьбы изнутри коллектива делают конфликтные истории, обостряющие противоречия, повышающие чувственную раздражимость и психологическую интенсивность людей, работающих в одних критериях и на одном предприятии.

Подводя выводы всего раньше изложенного, нужно обозначить еще раз, собственно, что умение позволять разного семейства конфликтные истории – важное умелое качество неплохого начальника, без которого исключено действенное внедрение им собственных проффункций.

В ходе исследования работы нам получилось осуществлять в свет все установленные задачи: наполнить абстрактный тест исследуемой трудности, квалифицировать дешевой для осознания установкой исследования; изучить особенности возникновения инцидентов в педагогическом коллективе; обнаружить трудности разрешения конфликтных обстановок в педагогическом коллективе.

Осуществив эмпирическое изучение конфликтного сотрудничества в педагогическом коллективе основного учебного заведения, мы проверили, собственно, что доминирующими стилями поведения воспитателей в конфликтных обстановках считаются компромисс, то есть: избегание и уступка, за это время как власть более расположена к сотрудничеству и компромиссу. В большинстве случаев в вопросе преодоления профпреград в коллективе нередко предпринимаются осмотрительные воздействия.

Исследованный тест позволил в абсолютной мере проработать совета по совершенствованию процесса разрешений конфликтных обстановок в современном педагогическом коллективе. А как раз: 1) нужно педагогический коллектив ГУ «Молокановская основная школа» учить интенсивным формам борьбы за собственные интересы, воспользовавшись всеми дешевыми способами для заслуги установленных целей; 2) педагогический коллектив основного учебного заведения нужно учить интенсивным формам сотрудничества, делать трудящиеся группы из воспитателей различных предметов по подготовке различного семейства событий, формальных и неформальных; 3) проводить трудящиеся совещания по конфликтным вопросам; 4) управлению средние учебные заведения нужно трудиться над вопросом сближения коллектива, проводить более событий, в коих деловые и личностные свойства воспитателей пребывали бы в абсолютной мере. События обязаны быть ориентированы на составление умений работы в команде, а, например, же помогать совокупных целей.

Наконец, чтобы убавить степень конфликтности в педагогическом коллективе основного учебного заведения, а ещё становления профсвойств воспитателей нужно создание в ГУ «Молокановская основная школа» системы работы с кадрами. Индивидуальный умелый подъем воспитателя в школе активизируется в

процессе подключения в индивидуально-развивающую программку. Для её составления в ГУ «Молокановская основная школа» нужно подготавливать систему нескончаемого образования педагогов. Формы работы с кадрами различны, к примеру, роль в семинарах по обмену навыком, конференциях, абстрактные и практические занятия, консультации, разговора, лекции, на коих преподаватели станут знакомиться с содержанием основных психических знатоков, получают представление о методиках и приёмах силы воли, специфике профессиональные силы воли воспитателя и особенностях его проявлений в работы.

Подведя результат изучению можно заявить, собственно, что в образовательном учреждении довольно принципиально устремляться к резвому и абсолютному разрешению инцидентов, ибо они имеют все шансы замерзнуть перманентными. Например, ж содержит большущее смысл создание подходящего локального климата труда, благожелательных межличностных отношений в коллективе основного учебного заведения или же иного образовательного учреждения в процессе трудящийся работы, умение узнавать предпосылки от предлогов, избирать более настоящие методы разрешения инцидентов. Это одно из более весомых задач начальника организации.

В рамках изучения, например, была затронута неувязка, связанная с потребностью разработки способов профилактики конфликтных обстановок между педагогами. Подметив всевозможные расклады к задаче инцидентов и особенности их управления в различном возрасте, были отнесены обстоятельства и рубежи формирования возможности к конструктивному разрешению инцидентов у воспитателей, собственно, что явилось ведущей целью всего изучения.

В рамках изучения были решены надлежащие задачи:

Рассмотрены всевозможные расклады к задаче инцидента между воспитателей.

Проанализированы представления о инциденте, его типах и симптомах, составных компонентах, динамике, стилях поведения испытуемых в конфликтной истории и методиках ее разрешения.

1. Подведены выводы изучения и обобщены итоги передовых изучений инцидента, свидетельствующие о том, собственно, что в наше время уделено мало интереса инцидентам между воспитателей, формированию безупречных моделей конструктивного поведения в всевозможных обстановках конфликтного сотрудничества, а еще разработке определенных форм и способов работы с преподавателями, в частности, тренингов конструктивного разрешения инцидентов.

2. Отнесены почвы изучения конфликтов воспитателей.

Обобщено большое количество всевозможных методик к предоставленной задаче.

Открыты своеобразные и главные предпосылки инцидентов меж преподавателями, в частности, внутриличностные инциденты и противоречия, происходящие в итоге конфигурации социальной истории, становления и, до этого всего, в итоге образования свежего значения самосознания.

3. На основании анализа теоретических изображений и эмпирических изучений, трудности инцидентов между воспитателей были выявлены аспекты и значения возможности к конструктивному разрешению инцидентов.

Были ещё решены обстоятельства формирования у воспитателей возможности к конструктивному разрешению инцидента, которые стали шагами комплекующего опыта и были воплощены в ходе проведения исследований, заданий, тренингов:

- понимание преподавателями не очень благоприятных впечатлений, связанных с тем или же другим инцидентом, и их критикой;
- осознание учителями психической сущности конфликтов;
- выбор хорошей стратегии конструктивного поведения в том или ином инциденте.

4. Были выявлены очень важные различия в отношениях воспитателей их поведении и разрешении конфликтных обстановок. Например, выявлено, что при неплохом отношении к очень почитаемому старшему преподавателю у большинства воспитателей имеет место быть двоякое отношение к сверстникам и личному «Я», неудовлетворенность нравом отношений в рабочем коллективе.

5. Совершенствованные поручения, исследования, тренинги позитивного разрешения инцидентов, нацеленные на увеличение коммуникативной и социально-психологической осведомлённости воспитателей, становление у их возможности к конструктивному разрешению инцидентов.

В ходе изучения была обусловлена гипотеза, которая строилась на предположении о том, что как раз этот ансамбль занятий станет помогать предупреждению и избеганию конфликтных обстановок, в случае если:

- преподавателю станет доходчиво предоставлена информация, нацеленная на изучение всем обликам и методикам разрешения конфликтных ситуаций;
- поручения станут подобраны с учётом всех возрастных и персональных аспектов воспитателей.

Этим образом все цель и задачи, установленные в нашем исследовании, достигнуты, выдвинутая гипотеза доказана и предполагаю в скором времени воплотится в жизнь.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алфимова, М.Б. Типы межличностных отношений [Текст]: учебное пособие М.Б. Алфимова. - СПб.: Питер, 2003. – 418 с.
2. Антипченко, В.С. Психологические тесты [Текст] / Под ред. Антипченко В. С. – К.: 2012. – 612 с.
3. Андриади И.П. Основы педагогического мастерства. Учебное пособие для студентов сред. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр "Академия", 1999. – 160с.Аникеева Н.П. «Учителю о психологическом климате в коллективе» Москва 1983г.
4. Анцупов, А. Я. Конфликтология. Учебник [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: Питер, 2015. – 528 с.
5. Анцупов, А. Я. Российская конфликтология. Указатель 1555 диссертаций отечественных ученых (1949-2012 годы) [Текст] / А.Я. Анцупов, С.Л. Прошанов. - М.: ТАСТ, 2013. – 244 с.
6. Аржаков, М. В. Управление конфликтами [Текст] / М. В. Аржаков, Н. В. Аржакова, В. И. Новосельцев. — Воронеж: Кванта, 2005. — 179 с. с. 336–340]. Дж. Г. Скотт в [20 20].
7. Аржаков, М. В. Управление конфликтами [Текст] / М. В. Аржаков, Н. В. Аржакова, В. И. Новосельцев. — Воронеж: Кванта, 2005. — 179 с.;
8. Бабосов Е.М. Социология науки. – М.: Харвест, 2015. – 224 с.
9. Баданина Л. П. Основы общей конфликтологии: учебное пособие. - М: Флинта, 2012. – 382 с.
10. Баныкина С.В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития. – М.: Омега-Л, 2014. - С. 373-394.
11. Бодалев А.А. Психология общения. – М.: МПСИ, 2015. – 320 с.
12. Бахур, В. Т. Эмоции. Плюсы и минусы [Текст] / В.Т. Бахур. – М.: Знание, 2014. – 294 с. 55
13. Березин, С.В. Личностно-развивающий потенциал конфликтов психология [Текст]: учебное пособие для студентов вузов/ / С.В. Березин // «Вестник СамГУ», 2013, № 1. – С.11-14.

14. Бородкин Ф.М, Коряк Н.М. Внимание: конфликт! — Новосибирск: Наука. 1984. — С. 15.
15. Гришина Н.В. Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2014. — 464с.
16. Головей, Л. А. Межличностные конфликты [Текст]: учебное пособие для студентов пед. учеб. заведений / Л.А. Головей, Е.Ф.Рыбалко. — СПб.: Питер, 2011. — 148с.
17. Григорьева, Л.П. Как предупредить и решить межличностные конфликты [Текст]: учебник / Л.П. Григорьева. — М.: Школа - Пресс. — 2012. — 256 с.
18. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. — М.: Питер, 2008. — 172 с.
19. Гуревич, К.М. Психологическая диагностика [Текст]: учебное пособие / К.М. Гуревич. - М., 2007 г., — 289 с.
20. Даниленко С.В. Педагогические конфликтные ситуации, технологии их разрешения // Молодой ученый. — 2014. — №7. — С. 500-502
21. Донцов А.И. Психология безопасности. — М.: Юрайт, 2017. — 278 с.
22. Дубровина, И.В. Возрастная и педагогическая психология [Текст]: Хрестоматия И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. — М.: Академия, 1999. — 453 с.
23. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации. — М.: Азбука, 2012. — 391 с
24. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: учебное пособие для студентов вузов. — М.: Аспект-Пресс, 2015. — 317 с.
25. Зейгарник, Б.В. Психология личности: норма и патология [Текст]: учебное пособие / Под ред. М.Р. Гинзбурга. — М.: Институт практической психологии. — 1998. — 352 с.
26. Козлова, Е.В. Практическая психология [Текст]: учебно-методическое пособие / Е.В. Козлова - Бийск: НИЦ БПГУ, 2003. - 180 с.
27. Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте. Учебное пособие [Текст] / Т.В. Крюкова. — М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. — 148 с.

28. Ломанн, Ф. Разрешение конфликтов с помощью НЛП [Текст] / Фридрих Ломанн. - М.: Издательство Вернера Регена, 2013. – 200 с.
29. Машков В.Н. Психология управления: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2015. – 403 с.
30. Мельников В.И. Механизмы социальной регуляции в технологии управления конфликтом // Менеджмент. – 2016. – № 3. С. – 12-17.
31. Немов, Р.С. Психология: Учеб. Для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн.3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика [Текст] / Р.С. Немов. – М.: Просвещение, 2003. – 512 с.
32. Обозов, Н.Н. Книга: психология конфликта [Электронный ресурс] / Н.Н. Обозов. – Электрон. текстовые дан. – М. : [Б. и.], 2000. – Режим доступа: свободный.
33. Оболонский, Ю. В. Психологическая реальность конфликта [Текст]/ Ю.В. Оболонский, В.Г. Зазыкин. – М.: Психотерапия, 2013. – 384 с.
34. Панфилова, М.Ф. Игротерапия общения [Текст]. / М.Ф. Панфилова - М.: ТОО «ИнтелТех», 2015. – 89 с.
35. Педагогические технологии: учебное пособие для студентов педагогических специальностей / Под общей редакцией В.С. Кукушина. Ростов-на-Дону: Март, 2002. – 240 с.
36. Платонов К.К., Казаков В.Г Социально-психологический климат коллектива М.: ГроссМедиа, 2014. – 160 с.
37. Пономаренко В.В. Управление конфликтами. – М.: АСТ, 2012. – 382 с.
38. Светлов, В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов [Текст] / В.А. Светлов. – М.: Либроком, 2013. – 304 с.
39. Сельченко, К.В. Прикладная конфликтология [Текст] / К.В. Сельченко. – М.: Харвест, 2017. – 437 с. 58
40. Степанов, Е. И. Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] / Е.И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2012. – 178 с.

41. Степанов, И.С. Психология личности [Текст]: монография / И.С. Степанов; Бийский пед. гос. ун-т им. В.М. Шукшина. – Бийск: БПГУ им. В.М. Шукшина, 2005. – 90 с.
42. Светлов В.А. Управление конфликтом. Новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях. - М.: Росток, 2013. – 253 с.
43. Скотт Дж. Г. Способы разрешения конфликтов. - Киев: Верзинин и Ко, ЛПД, 1991. – 241 с.
44. Тигорян В.В. Основы обучения искусству межличностного взаимодействия [Текст]: учебно-методическое пособие / В.В. Тигорян – Рига, 2013. – 231с.
45. Урданин, К.М. Конфликты и природа их возникновения [Текст]: учебник / К.М. Урданина. - М., 2011. – 289 с.
46. Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика [Текст]/ Э.А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и писателей «ТАНДЕМ», ЭКСМОС, 2016. – 272 с.
47. Хесль, Г. Посредничество в разрешении конфликтов: Теория и технология (пер. с нем. Яковлевой Е.) [Текст] / Г. Хесль. – Москва: Машиностроение, 2015. – 144 с.
48. Черняк, Т.В. Конфликтология: Хрестоматия [Текст] / Т.В. Черняк – Новосибирск: СибАГС, 2013. – 171 с.
49. Шнитко, Л.И. Путь к согласию или переговоры без поражения [Текст] / Л.И. Шнитко // Вестник, 2012. – № 2. – С. 10-12.
50. Эберхард, Г. Ф. Конфликты. Как их распознавать, разрешать, предотвращать [Текст] / Эберхард Г. Фелау. - М.: Омега-Л, 2014. – 128 с.
51. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. - СПб: Энергоатомиздат, 2011. – 398 с.
52. Шварц Г. Управление конфликтными ситуациями: Диагностика, анализ и разрешение конфликтов. – М.: Вернера Регена, 2012. – 296 с.
53. Шевчук Д.А. Конфликты: как ими управлять. – М.: ГроссМедиа, 2014. – 230 с
54. Шакуров Р.Х. Директор школы и микроклимат учительского коллектива. М., 1979].

55. Шаленко В. Н. Социально-трудовые конфликты в России: анализ динамики и методы разрешения. // Социальный конфликт. 1999. - №3. - С. 11.

56. Шмелёв А.Г. Острые углы семейного круга. – М.,1986

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методика «Стратегии поведения личности в конфликте» К. Томаса

Инструкция: Перед Вами 30 вариантов утверждений, каждый из которых имеет две разновидности ответов – «А» и «Б». Внимательно прочитайте каждый вариант и выберите одно из утверждений («А» или «Б»), которое в наибольшей степени соответствует Вашему поведению в ситуациях конфликта, отметив их в таблице ответов.

1.А) иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2.А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.

3.А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б) иногда я жертвую своими интересами ради интересов другого человека.

4. А) Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5.А) Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6.А) Я пытаюсь избежать неприятностей.

Б) Я стараюсь добиться своего.

7.А) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться своего.

8.А) обычно я стремлюсь настойчиво добиться своего.

Б) Я первым стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9.) А) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.

Б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

- 10.А) Я твердо стремлюсь добиться своего.
- Б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
- 11.А) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
- Б) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
- 12.А) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
- Б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет на встречу.
- 13.А) Я предлагаю среднюю позицию.
- Б) Я настаиваю, чтобы все было сделано, по-моему.
- 14.А) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
- Б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
- 15.А) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
- Б) Я стараюсь сделать все возможное, чтобы избежать напряжения.
- 16.А) Я стараюсь не задеть чувств другого.
- Б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществе моей позиции.
- 17.А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- Б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
- 18.А) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настаивать на своем.
- Б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
- 19.А) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
- Б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.
- 20.А) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
- Б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
- 21.А) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к другому.

Б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22.А) Я пытаюсь найти позицию, которая была бы средней между моей и позицией другого человека.

Б) Я всегда отстаиваю свою позицию.

23.А) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. Б) Иногда представляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24.А) Если позиция другого кажется, ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.

Б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25.А) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.

Б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26.А) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

Б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27.А) Зачастую я стремлюсь избежать споров.

Б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему такую возможность – настоять на своем.

28.А) Обычно я стремлюсь добиться своего.

Б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29.А) Я предлагаю среднюю позицию.

Б) Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий. 30.А) Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Опросник SACS - «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций»
(С. Хобфолл, 1994.)**

Инструкция. «Вам предлагаются 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях. Оцените, пожалуйста, как вы обычно поступаете в данных случаях.

Для этого на листе ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям. Если утверждение полностью описывает ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте 5 (ответ - да, совершенно верно). Если утверждение совсем не подходит к вам, тогда поставьте 1 (ответ - нет, это совсем не так)».

1 - нет, это совсем не так

2 - скорее нет, чем да

3 - затрудняюсь ответить

4 - скорее да, чем нет

5 - да, совершенно верно

1. В любых сложных ситуациях вы не сдаетесь.
2. Объединяетесь с другими людьми, чтобы вместе разрешить ситуацию.
3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, чтобы они сделали, оказавшись в вашем положении.
4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску).
5. Вы полагаетесь на свою интуицию.
6. Как правило, вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама.
7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим.
8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох.
9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете «наломать немало дров».

10.Когда кто-либо из близких поступает с вами несправедливо, Вы пытаетесь вести себя так, чтобы они не почувствовали, что вы расстроены или обижены. 11.Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем.

12.Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью или поддержкой.

13.Без необходимости не «выкладываетесь» полностью, предпочитая экономить свои силы.

14.Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову.

15.Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать.

16.Для достижения своих целей вам часто приходится «подыгрывать» другим или подстраиваться под других людей (несколько «кривить душой»).

17.В определенных ситуациях вы ставите свои личные интересы выше всего, даже если это пойдет во вред другим.

18.Как правило, препятствия для решения ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят вас из себя, можно сказать, что они просто бесят вас.

19.Вы считаете, что в сложной ситуации лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие.

20.Находясь в трудной ситуации, вы раздумываете о том, как поступили бы в этом случае другие люди.

21.В трудные минуты для вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей.

22.Считаете, что во всех случаях лучшее «семь и более раз отмерить, прежде чем отрезать».

23.Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия. 24.Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что, возможно, само по себе рассеется.

25.Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на вас, но на самом деле вы - крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой.

26.Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета.

27.Вас можно назвать вспыльчивым человеком.

28.Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования или просьбы.

29.Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими.

30.Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями.

31.Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни».

32.Ваша интуиция вас никогда не подводит.

33.В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема «не стоит и выеденного яйца».

34.Иногда вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других).

35.Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение.

36.Вы считаете, что лучше решительно и быстро дать отпор тем, кто не согласен с вашим мнением, чем «тянуть кота за хвост».

37.Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления.

38.Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит ваш жизненный опыт. 39.Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях.

40.В трудных ситуациях вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать.

41.В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты.

42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия.

43. Для достижения своих заветных целей не грех и немного полукавить.

44. Ищете слабости других людей и используете их со своей выгодой.

45. Грубость и глупость других людей часто приводят вас в ярость (выводят вас из себя).

46. Вы испытываете неловкость, когда вас хвалят или говорят комплименты. 47. Считаете, что совместные усилия с другими принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач).

48. Вы уверены, что в трудных ситуациях вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей.

49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь».

50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет.

51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.

52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя напрямую.

53. Цель оправдывает средство.

54. В значимых и конфликтных ситуациях вы бываете агрессивным.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Анкета «Причины возникновения конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе».

Уважаемые коллеги! В нашей школе проводится исследование с целью выявления причин возникновения конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе. Просим Вас принять участие в данном исследовании.

Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него и поставьте какой-либо знак (+, крестик и т.д.) против того ответа, который соответствует Вашему мнению. Анкетирование анонимное. Просим Вас серьезно и ответственно отнестись к участию в исследовании.

1. Ваше отношение к конфликтам?

Позитивное	Скорее позитивное, чем негативное	Нейтральное	Скорее негативное, чем позитивное	Негативное

2. Какие конфликты на Ваш взгляд чаще встречаются в педагогическом коллективе?

- * Администрация – педагог;
- * Педагог – педагог;
- * Педагог – ученик;
- * Педагог – родитель.

3. Каковы на Ваш взгляд наиболее значимые причины возникновения конфликтов между администрацией и педагогами (возможны несколько вариантов ответов)?

- * Слишком высокие требования администрации
- * Нарушение этики общения.
- * Ошибки в подборе и расстановки кадров.
- * Ошибки в организации контроля.

- * Просчеты в планировании.
- * Нарушение педагогами трудовой дисциплины.
- * Неспособность принять адекватное решение
- * Недостаточный уровень подготовленности педагогов к трудовой деятельности. * Игнорирование педагогами замечаний администрации.
- * Неудовлетворенность от взаимодействия между сторонами.
- * Другие причины (укажите какие)

4. Каковы на Ваш взгляд наиболее значимые причины возникновения конфликтов между педагогом и педагогом (возможны несколько вариантов ответов)?

- * Невыполнение работы одним педагогом, повлекшее за собой невозможность выполнения работы другим педагогом.
- * Несовпадение взглядов педагогов на одну и ту же проблему.
- * Неудовлетворенность от взаимодействия между сторонами.
- * Нарушение этики общения.
- * Другие причины (укажите какие)

5. Каковы на Ваш взгляд наиболее значимые причины возникновения конфликтов между педагогом и учеником (возможны несколько вариантов ответов)?

- * Нарушение дисциплины учащимся за время пребывания в школе.
- * Неподготовленность ученика к уроку.
- * Неуважительное отношение ученика к педагогу.
- * Неуважительное отношение педагога к ученику.
- * Неприязнь ученика к педагогу.
- * Неприязнь педагога к ученику.
- * Другие причины (укажите какие)

6. Каковы на Ваш взгляд наиболее значимые причины возникновения конфликтов между педагогом и родителями (возможны несколько вариантов ответов)?

- * Невыполнение родителями своих обязанностей по воспитанию ребенка.

- * Недовольство родителей результатами обученности ребенка.
- * Недовольство родителей деятельностью педагога по разрешению конфликтов в ученическом коллективе.
- * Нарушение этики общения.
- * Другие причины (укажите какие)

7. Существуют ли конфликты в Вашем коллективе?

- * да;
- * нет;
- * затрудняюсь ответить;
- * меня это не интересует;

8. Какого рода конфликты существуют в Вашем педагогическом коллективе:

- * Администрация – педагог;
- * Педагог – педагог;
- * Педагог – ученик;
- * Педагог – родитель.

9. Ваши предложения по предотвращению (или разрешению) конфликтов в педагогическом коллективе.

Благодарим Вас за участие в исследовании!

**Диагностический опросник социально-психологического климата
групп.**

Инструкция. В Вашем коллективе проводится изучение состояния социально-психологического климата. Просим Вас выразить Ваше мнение по ряду вопросов, связанных с Вашей работой и коллективом, в котором Вы трудитесь.

Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него и поставьте крестик против того ответа, который соответствует вашему мнению. Заполняйте анкету самостоятельно.

1. Нравится ли Вам Ваша работа?

- * Очень нравится
- * Пожалуй, нравится
- * Работа мне безразлична
- * Пожалуй, не нравится
- * Очень не нравится

2. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

- * Да
- * Нет
- * Не знаю

3. Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале степень развития перечисленных ниже качеств у Вашего руководителя (5- качество развито очень сильно, 1- качество совсем не развито).

Качество	Оценка	Качество	Оценка
Трудолюбие		Отзывчивость	
Общественная активность		Общительность	
Профессиональные знания		Способность разбираться в людях	
Забота о людях		Справедливость	

Требовательность		Доброжелательность	
------------------	--	--------------------	--

4. Кто из членов Вашего коллектива пользуется наибольшим уважением у коллег? Назовите одну или две фамилии:

5. Предположим, что по каким-либо причинам Вы временно не работаете, вернулись ли бы Вы на свое нынешнее место работы?

- * Да
- * Нет
- * Не знаю

6. Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива – люди малопрятные	

7. Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

- * Нет, конечно
- * Скорее нет, чем да
- * Не знаю, не задумывался над этим
- * Скорее да, чем нет
- * Да, конечно

8. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--

9. Как Вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику деловых и личных качеств большинства членов коллектива?

Качества	Да	Пожалуй, да	Не знаю, не задумывался над этим	Пожалуй, нет	Нет
А. Деловые качества большинства членов коллектива					
Б. Личные качества большинства членов коллектива					

10. Если бы у вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то, как бы Вы к этому отнеслись?

- * Это бы меня вполне устроило
- * Не знаю, не задумывался над этим
- * Это бы меня совершенно не устроило

11. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам? * Нет, не мог бы

- * Не могу сказать, не задумывался
- * Да, мог бы

12. Какая атмосфера преобладает обычно в Вашем коллективе?

На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а 9 – наоборот, атмосфере взаимопонимания, взаимного уважения. В какую из клеток Вы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--

13. Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами вашего коллектива?

- * Да, конечно
- * Скорее да, чем нет
- * Затрудняюсь ответить
- * Скорее нет, чем да
- * Нет, конечно

14. Насколько хорошо, по вашему мнению, организована Ваша работа?

- * По-моему, наша работа организована хорошо
- * В общем, неплохо, хотя есть возможность улучшения
- * Трудно сказать
- * Работа организована неудовлетворительно, много времени расходуется в пустую
- * По-моему, работа организована очень плохо

15. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены различными условиями Вашей работы?

Условие	Полностью удовлетворён	Пожалуй, удовлетворён	Трудно сказать	Пожалуй, не удовлетворён	Полностью не удовлетворён
Состояние оборудования					
Равномерность обеспечения работой					

Размер заработной платы					
Санитарно – гигиенические условия					
Отношения с непосредственным руководителем					
Возможность повышения квалификации					
Разнообразие работы					

Благодарим Вас за участие в исследовании!