



ФОРМИРОВАНИЕ БЕСКОНФЛИКТНОЙ СРЕДЫ В КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Зоирова Махаррам Ёкубовна

Джиззакский государственный педагогический университет

АННОТАЦИЯ В статье рассматривается проблема управления конфликтами в коллективе дошкольного образовательного учреждения. Актуальность темы обусловлена возрастанием напряженности в системе образования и недостаточной изученностью конфликтов в дошкольных организациях. Особое внимание уделяется конфликтологической компетентности педагогов, которая является ключевым условием эффективного взаимодействия с детьми и коллегами. Автор анализирует природу конфликтов, их влияние на участников образовательного процесса, а также необходимость разработки научно обоснованных рекомендаций по управлению конфликтами в дошкольных образовательных организациях.

Ключевые слова: управление конфликтами, дошкольное образовательное учреждение, конфликтологическая компетентность, педагогическая деятельность, образовательный процесс, взаимодействие, социальные конфликты.

ABSTRACT The article addresses the issue of conflict management in the staff of a preschool educational institution. The relevance of the topic is driven by the increasing tension in the education system and the insufficient research on conflicts in preschool organizations. Special attention is paid to the conflictological competence of teachers, which is a key condition for effective interaction with children and colleagues. The author analyzes the nature of conflicts, their impact on participants in the educational process, and the need for scientifically based recommendations for conflict management in preschool educational organizations.

Keywords: conflict management, preschool educational institution, conflictological competence, pedagogical activity, educational process, interaction, social conflicts.

В настоящее время наблюдаются интенсивные преобразования в системе образования, в социальной сфере в целом, что ведет к нарастанию напряженности труда, что, в свою очередь, приводит к возрастанию количества социальных конфликтов в образовательных организациях. Педагогическая деятельность будет наиболее эффективной, если педагог будет способен предупреждать, разрешать и управлять конфликтами, участником которых он становится. Особое значение в данном случае приобретает конфликтологическая компетентность для педагогов дошкольного образования, которые согласно Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, в том числе уметь организовывать взаимодействие и общение детей в различных ситуациях. В



настоящее время исследованиям конфликтов в образовательных организациях внимание уделяется недостаточно. Несмотря на то, что конфликты в сфере образования являются закономерным явлением, имеющим причинно-следственные связи, что существенно влияет на поведение участников образовательного процесса, в литературе сложно найти научно обоснованные рекомендации по управлению конфликтами в дошкольной образовательной организации. Этим обусловлена актуальность нашей работы.

У конфликта существует большое количество определений и толкований. В некоторых из них конфликт определяется как отсутствие согласия между двумя и более сторонами (лицами, группами). Каждая из них добивается того, чтобы удовлетворили их интересы, при этом препятствуя в достижении цели своим оппонентам [1; 3].

Наиболее часто конфликты рассматриваются людьми с отрицательной точки зрения и ассоциируется с проявлением агрессии – угрозами, враждебностью, войной и т.д. Вследствие этого люди, как правило, стараются его избежать или разрешить сразу, как только он возникнет. Данное мнение прослеживается и в работах исследователей, принадлежащих к школе научного управления (Д.Л. Аустин, М.П. Фоллет и др.). Данные подходы к эффективности организации опирались на установление задач, правил, процедур выполнения, разработку структуры организации и т.д., поскольку считалась, что именно указанные механизмы минимизируют или полностью ликвидируют условия, которые бы способствовали возникновению конфликта, и могут быть применены для решения возникающих проблем [4-5].

Авторы приверженцы школы «Человеческих отношений» (В. Диксон, Э. Мэйо, Т. Парсонс, Ф. Ротлисбергер, В. Скотт и др.), также рассматривали конфликты как признак плохого управления, неэффективной управленческой деятельности и считали, что их нужно избегать. Однако, они признавали возможность положительного потенциала противоречий между собственными целями отдельной личности и целями организации, между штабным и линейным персоналом и т.д. Авторы доказывали, что благоприятные отношения в коллективе могут предотвращать появление конфликтов [5; 6].

В настоящее время считается, что даже в организациях с эффективным управлением возможно возникновение конфликтов, кроме того, с современной точки зрения они могут быть желательны, поскольку они помогают выявить различные мнения, большее число альтернатив или проблем, позволяет рассмотреть возникшую проблемы с различных сторон и т.д. Это позволяет сделать процесс принятия решений группой более эффективным, а также дает возможность людям выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти, что в свою очередь может способствовать более эффективному выполнению планов,





проектов, а также использованию новых стратегий, в случае если обсуждение какого-либо момента предвосхищает его фактическое исполнение [2].

Конечно, конфликты не всегда носят положительный характер, в одних случаях он может препятствовать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей организации в целом.

Таким образом, выделяют конфликт функциональный, который ведет к повышению эффективности организации, или дисфункциональный, приводящий к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. В основном, роль конфликта зависит от того, насколько эффективно им управляют, для этого руководителю необходимо понимать причины возникновения конфликтной ситуации [5].

В эксперименте приняли участие 20 воспитателей, нами было выделено 2 группы: в первую группу вошло 8 педагогов в возрасте 22 - 35 лет, во вторую 12 специалистов – 36 – 60 лет. С целью повышения достоверности ответов исследование проводилось анонимно.

Методика А. Н. Лутошкина «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» была проведена с целью определения в коллективе уровня социально-психологического климата. Также данная методика позволяет продиагностировать уровень сформированности группы как коллектива, а при многократном исследовании отслеживать динамику его развития.

Опросник, предлагаемый испытуемым, содержал 13 вопросов, в которых было необходимо оценить климат в своем коллективе по школе от – 3 до +3.

3 – свойство проявляется в Вашем коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка результатов включала 2 этапа:

I этап. У каждого участника эксперимента суммировались все абсолютные величины сначала со знаком плюс «+», затем со знаком минус «-», после чего из большей величины вычиталась меньшая (получалась цифра с положительным знаком или отрицательным).

II этап. Все цифры, полученные в результате обработки ответов каждого испытуемого, необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученная цифра была сопоставлена с ключом методики (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Ключ к методике «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе»

Количество баллов	Значение
От 22 и более	Высокая степень благоприятности социально-



	психологического климата.
От 8 до 22	Средняя степень благоприятности социально-психологического климата.
От 0 до 8	Низкая степень благоприятности.
От 0 до -8	Начальная неблагоприятность социально-психологического климата.
От -8 до -10	Средняя неблагоприятность.
От -10 и ниже	Сильная неблагоприятность.

«Тест на оценку уровня конфликтности личности» был проведен с целью определения уровней конфликтности коллектива как в каждом отдельном случае, так и общий уровень конфликтности коллектива [13; 15].

После проведения исследования нами был разработан и апробирован цикл занятий для обучения педагогов дошкольной образовательной организации конструктивному поведению в конфликте, после проведения контрольного этапа, нами была выявлена положительная динамика.

Таким образом, в работе теоретически обоснован и разработан цикл занятий для педагогов дошкольной образовательной организации по обучению их конструктивному поведению в конфликте. Реализация программы тренинга по предупреждению конфликтов в дошкольной образовательной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев В.И. Конфликтология: Искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. – М.: Флинта, 2012. – 127 с.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: Учебник для вузов. 6-е изд. — СПб.: Питер, 2015. — 528 с.: ил
3. Баданина Л. П. Основы общей конфликтологии: учебное пособие. - М: Флинта, 2012. – 382 с.
4. Баныкина С.В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития. – М.: Омега-Л, 2014. - С. 373-394.
5. Бодалев А.А. Психология общения. – М.: МПСИ, 2015. – 320 с.
6. Дискуссии. Проблемы конфликтологии. // Социологические исследования. 1993. - № 9.- С. 52-57