

*Шарифуллина Аниса Мавлявиевна,
воспитатель,
МБДОУ «Детский сад «Улыбка»
д. Дмитриева Поляна,
филиал детского сада «Радуга» с. Шаран Р.Б.
Республика Башкортостан, Шаранский район
д.Дмитриева Поляна*

РУКОВОДИТЕЛЮ НА ЗАМЕТКУ «ДАВАЙТЕ ЖИТЬ ДРУЖНО»

Ключевые слова: конфликт, управление пед.коллективом, предупреждение, регулирование и разрешение конфликтных ситуаций.

Аннотация: В статье рассматривается технология разрешения конфликтных ситуаций в образовательных организациях. Раскрыты ряд элементов для полноценного взаимодействия внутри коллектива.

Образовательное учреждение-это дом, где осуществляется не только образовательный процесс, но и взаимодействие совершенно разных людей, объединенных одной целью - это воспитание и обучение подрастающего поколения. Управление коллективом, создание благоприятной коммуникативной обстановки, норм этики поведения ложится на плечи руководителя. В ходе взаимодействия участников образовательного процесса, не редко возникают и конфликтные ситуации, которые участники образовательного учреждения стремятся разрешить различными путями.

Что подразумевается под термином конфликт? В психологии конфликт определяется, как отсутствие согласия между сторонами – отдельными личностями или группами лиц, противоборство между субъектами, которые руководствуются противоположными мотивами: идеалами, убеждениями, целями, интересами, потребностями или суждениями. Педагогические конфликты это часть жизнедеятельности образовательных организаций. Ни один коллектив, ни один педагог, не может с уверенностью сказать, что они далеки от конфликтов. Поэтому для каждого руководителя полезно знать

основы разрешения конфликтных ситуаций. Руководитель является организатором всего образовательного процесса, и от него зависит климат всего педагогического коллектива. От его взаимодействия с подчиненными зависит результат работы всего педагогического коллектива. Вот несколько советов, как можно избежать конфликтов:

- правильно поставленная цель (т.е. не допускайте двусмысленности приказа, и задача должна соответствовать возможностям подчиненного);

- обеспечение всем необходимым, для выполнения приказа (т.е. не так: «Я приказала, а дальше, как хочешь»);

- все приказы и требования должны быть в соответствии с ТК РФ;

- вначале похвалите, а потом критикуйте, так как похвала расположит к вам, и критика не будет принята враждебно.

- оценивайте работу, а не личность;

- избегайте жестких и категорических высказываний (Вы можете ошибаться в своих высказываниях);

- не срывайте свой гнев на подчиненных в результате своих управленческих ошибок;

- будьте честны и справедливы;

- уважайте права подчиненных;

- реже критикуйте, чаще помогайте;

- при распределении стимулирующих выплат старайтесь не делать больших разрывов;

- не превозносите одного сотрудника в глазах других;

Что делать если конфликтной ситуации все же не удалось избежать:

- руководитель должен сам быть заинтересован в разрешении конфликта;

- важно аргументировать свои требования;

- умейте слушать;

- во время конфликта старайтесь не грубить и не срываться в крик;

- не унижайте подчиненного;
- не злоупотребляйте своим служебным положением;
- не бойтесь идти на компромисс;

Следует помнить: конфликтный руководитель - это неудобный руководитель для любого коллектива.

Литература

1. Белоусова, С.А. Психологическое обеспечение управления педагогическим персоналом образовательной организации. Учебное пособие . Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2007-57с.
2. Бухалков, М.И. Управление персоналом: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 400 с.
3. Зверева, В.И. Как сделать управление школой успешным? / В. И. Зверева.