**Тема: Общ****ение в педагогическом коллективе. Конфликты в педагогическом коллективе**

 ***«Тот, кто воображает, что может обойтись без других людей — очень ошибается, а тот, кто воображает, что другие не могут обойтись без него — ошибается ещё больше.»***

***Франсуа де Ларошфуко***

**Принципы общения в педагогическом коллективе**

**Педагогический коллектив** – сложное целое, объединенное общими педагогическими задачами, составленное из людей, различающихся между собой по возрасту и опыту, вкусам и интересам, специальности и педагогическим взглядам, нравственному уровню и интеллекту. Здесь встречаются семейные и несемейные, веселые и грустные, люди с разными типами нервной системы, характерами и темпераментами, с разным уровнем нравственного развития. Для того чтобы коллектив, собранный из столь разных людей, мог работать как единое целое, необходима согласованность усилий всех его участников.

Педагогический коллектив как профессиональное объединение людей обладает всеми общими признаками коллектива, но в то же время имеет и свои специфические особенности. Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения.

**Взаимоотношения учителей**в педагогическом коллективе определяются и опосредствуются целями и содержанием их деятельности. В процессе совместной деятельности и общения в коллективе образуется несколько систем отношений, которые в общем виде можно представить так. Отношения, которые складываются между учителями для организации и реализации их деятельности, можно условно назвать официальными (или формализованными). Они включают в себя деловые отношения, которыми связаны между собой в той или иной мере все учителя, и отношения управления, которые складываются между администрацией и учителями, между учителями – руководителями отдельных участков работы – и их коллегами в этой области работы и т. д.

Морально-психологический климат педагогического коллектива, во многом зависит от форм и способов управления образованием, от всей системы отношений в обществе. Он определяется главным образом внутренними процессами управления и самоуправления педагогического коллектива.

**Основные принципы**, определяющие характер отношений в педагогическом коллективе:

* Гуманизм;
* Гласность;
* Демократия;
* Сочетание централизованного административного управления с самоуправлением и самодеятельностью коллектива;
* Социальная ответственность за результаты своей деятельности.

 Педагогическое общение должно сохранять профессиональные качества, носить характер воспитывающего общения лиц, объединенных общими задачами, целями и принципами работы.

 Профессиональное педагогическое общение должно вызывать энтузиазм, чувство локтя в коллективной работе, инициативу. Такое общение должно поощрять и развивать наилучшее в профессиональной педагогической деятельности.

**Особенности общения в педагогическом коллективе**

Педагогический коллектив является творческой мастерской, а в творческой атмосфере не обойтись без профессиональных споров, обсуждений и столкновений различных мнений по воспитательным и обучающим вопросам. И это хорошо. Различия во взглядах важны для повышения производительности труда, если только они не порождают мелочный дрязг и не переходят в личностную плоскость.

***Правила общения в школьном коллективе***

* Важно слышать и учитывать мнение другого человека.
* Вас никто не заставляет отказываться от своей точки зрения на определенные вопросы, но стоит выслушать и понять предлагаемые идеи и предложения.
* Цените время вашего коллеги.
* Если вам необходимо обсудить какой-то вопрос, то будьте лаконичны. Говорите всегда по теме, не отступая от намеченного вами вопроса.
* Если вы являетесь руководителем методического объединения, то сообщайте вашим коллегам о результатах их работы, которая была выполнена или которую стоит выполнить, чтобы ваши коллеги получили мотивацию к дальнейшим успехам в работе или понимали, где стоит приложить больше усилий. Для ознакомления с результатами работы проходят заседания методического объединения,минимум раз в четверть, по необходимости чаще.
* Сдерживайте свои эмоции.
* Не позволяйте себе выливать гнев, отрицательные эмоции на коллег. Не стоит жаловаться, чтобы не потерять свое лицо. Сдерживайте себя в словах, не позволяйте грубости.
* Воспринимайте критику не на свой личный счет, а как критику работы, это никак не отразиться на вашем личном достоинстве.
* Если вы слышите оскорбление в свой адрес в пылу обсуждения какого-то вопроса, стоит достаточно без эмоционально после завершения обсуждения подойти к коллеге и попросить больше не переходить на личности во время рабочего обсуждения, чтобы больше не повторялась данная ситуация. Если оставить данный вопрос без внимания, то возможно, что данная ситуация повторится.
* Установите дружественные, но в тоже время деловые отношения со всеми коллегами.
* Станьте лидером, тем творческим талантливым человеком, который станет примером для остального педагогического коллектива.

Общение педагога с коллегами разностороннее и включает:

Официально организованные (формальные) отношения и связи между членами педагогического коллектива: методические объединения, педсоветы, собрания, совещания, на которых обсуждаются текущие учебные, производственные и воспитательные проблемы.

Неофициальные товарищеские контакты: вечера, чаепития, посещение театра и т.д. Взаимопомощь и сотрудничество вне работы формируют морально-психологический климат, являющийся наиболее подходящим для совершенствования воспитательной работы, формирует искренние отношения товарищества и дружбы. В то же время недоброжелательные отношения (конфликты, ссоры) вызывают неудовлетворенность работой, ухудшают настроение, мешают воплощению единой педагогической линии в учебно-воспитательном процессе.

***Замечание* 1** В каждом отдельном педагогическом коллективе официальная и неофициальная стороны общения имеют свои специфические особенности и соотношение. Психологический комфорт в коллективе определяется уровнем единства его сторон общения.

Кроме того, в педагогическом коллективе складываются две системы неофициальных отношений.

**Первая**– общая система межличностных нравственно-психологических отношений, охватывающая весь педагогический коллектив.

**Вторая**– сетка избирательных отношений, основанных на взаимных симпатиях между отдельными учителями. Обе системы отношений складываются под сильнейшим влиянием содержания деятельности учителей и их взаимоотношений в процессе ее организации и реализации.

Когда чувства и мысли людей свободны и естественны, отношения доброжелательные, доверительные и искренние, то такие отношения повышают культуру педагогического труда и переходят в область официальной структуры общения. Педагогический процесс становится действительно коллективным, в нем растет доля инициативы и творчества.

Производственное общение педагогов между собой не является постоянным и непрерывным процессом, так как основное время педагог затрачивает непосредственно на общение с учащимися. Общение с коллегами носит интенсивный характер, в наибольшей мере концентрируется конкретной ситуацией. У каждого педагога присутствует необходимость личного контакта с коллегами для решения перспективных и текущих учебно- воспитательных задач: обсудить поведение и успеваемость какого-либо учащегося, меры воздействия на него, разработать единый подход в требованиях к выполнению домашних заданий.

 Официальные отношения в педагогическом коллективе выстраиваются на отношениях, четко определенных кругом функциональной роли. Формальные формы общения обуславливают ожидания каждого члена коллектива о профессиональном статусе: деловая и научная квалификация, компетентность, ответственность, исполнительская дисциплина, профессиональная этика. Официальным в профессиональной деятельности педагога является следование определенным нормам, правилам, постановлениям, инструкциям, приемам, неофициальным — импровизация, постоянный поиск нового, индивидуальность и творчество.

***Замечание* 2** В случаях, когда в коллективе нарушается соотношение между официальным и неофициальным, решить проблему только административным путем невозможно. Разрешить конфликт можно путем углубления взаимопонимания между коллегами путем проверки, тщательного обсуждения и результативности всей совокупности вопросов, вызывающих разногласия.

***Администрация – педагоги***

Формы взаимодействия между администрацией образовательной организации и педагогами можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

- ***групповые формы*** методической работы: педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микрогруппы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры.

- ***индивидуальные формы*** методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.)

Рассмотрим некоторые из них:

*,* как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом, ставит и решает конкретные проблемы учреждения.

Из разнообразных форм методической работы в школе особенно прочно вошла в практику такая форма, как *консультирование педагогов*. Консультации бывают индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики.

***Семинары и семинары-практикумы*** остаются самой эффективной формой методической работы. Главной задачей семинаров-практикумов является совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут педагоги, имеющие опыт работы по данной проблеме.

***Открытый показ.***У каждого учителя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей: пропаганда опыта; обучение педагогов методам и приемам работы на уроке.

***Деловая игра*** повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем.

***«Круглый стол»*** *—* одна из форм взаимодействия педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяют поставить всех участников в равное положение, обеспечивают взаимодействие и открытость.

В образовательных организациях часто внедряется интересная форма работы, объединяющая сотрудников – *педагогическая газета.*Цель: показать развитие творческих возможностей педагогов, детей и родителей.

***Одной из современных форм развития педагогического взаимодействия являются социальные сети.***

Все больше педагогов осуществляют взаимодействие с ребенком и родителями с помощью социальных сетей. К организационным целям, решаемым с помощью социальных сетей, относятся организация учебной и внеурочной деятельности учащихся. Для реализации этих целей создаются «группы» в социальных сетях «В Контакте» или «публичная страница», на которых в режиме «онлайн» можно обмениваться необходимой информацией, получить доступ к домашним заданиям, электронным учебникам или справочникам. Основными различиями между ними является то, что в «группе» все члены сообщества могут высказывать своё мнение по тому или иному поводу, выкладывать фото-, видео-, аудиоматериалы, а «публичная страница» выступает в роли некой «доски объявлений», и возможность редактировать или комментировать находящуюся в ней информацию может лишь создатель данной страницы.

Методические цели педагога, как правило, состоят в преобразовании технологий обучения, форм и методов образовательной деятельности. Вводя в свой профессиональный арсенал социальные сети, учитель меняет отношение к ним самих учеников. Они становятся не только средством общения и развлечения, но и средством обучения. Определим преимущества социальных сетей в качестве учебной площадки:

* привычная среда для учащихся;
* возможность совместной работы;
* наличие форума, стены, чата;
* каждый участник может создать свой блог;
* активность участников прослеживается через ленту друзей;
* удобно использовать для реализации проекта;
* можно использовать в качестве портфолио.

Таким образом, появляется новое образовательное пространство, которое к тому же является привычной средой для современного ребенка, и не воспринимается им враждебно. А также появляются новые, более привычные современному поколению формы взаимодействий.

**Конфликты в педагогическом коллективе**

***Конфликт — это ситуация обострения противоречий во взаимодействии между людьми, участниками совместной деятельности (межличностный, межгрупповой конфликт) или между желаниями, убеждениями и действиями одного человека (внутриличностный конфликт).****Он представляет собой некую ситуацию взаимодействия людей, которые либо преследуют взаимоисключающие или недостижимые одновременно обеими сторонами цели, либо стремятся реализовать в своих взаимоотношениях несовместимые ценности и нормы.*

***Схема №1***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Потенциально конфликтогенные педагогические ситуации*(по*М М *Рыбаковой)* |  |
| Ситуации деятельности воз­никают по поводу выполнения школьником тех или иных за­даний, успеваемости, учебной и внеучебной деятельности. Например, отказ учащегося выполнить задание по разным причинам: утомление, труд­ности в усвоении учебного ма­териала, неудачное замечание учителя вместо конкретной по­мощи, невыполнение домашне­го задания |  | Ситуации поведения возникают в связи с наруше-ниями школьниками правил поведения. Эти ситуации приобретают характер конфликтных, если учитель, не выяснив мотивов, делает ошибочный вывод о поступках ученика. В частности, ошибки учителя при оценке поведения или его завышенные требования вызывают кон­фронтацию действиям учителя со стороны учащихся |  | Ситуации отношений возни­кают тогда, когда затрагивают эмоции и интересы учащихся и учителей в процессе деятель­ности. Педагогическая ситуа­ция приобретает конфликтный характер, если она вызывает у ее участников негативные эмоции, порождающие непри­язнь друг к другу; если деловые отношения подменяются меж­личностными, если неоправ­данно даются отрицательные оценки не поступку школьника, а его личностным качествам |

***Педагогический конфликт — взаимодействие учителя с учеником или группой учащихся на основе противоположных норм, ценностей, интересов.***

Конфликтная ситуация включает оппонентов, объект (призовое место, денежная премия, право на контроль, право на человеческое достоинство и т. п.), цели и обостренные отношения между ними. Для того чтобы конфликтная ситуация переросла в конфликт, необходим инцидент (внешний повод, неприятный случай, происшествие). Конфликт сопровождается значительными эмоциональными проявлениями и направлен обычно на перестройку сложившихся взаимоотношений.

Среди потенциально конфликтогенных педагогических ситуаций можно выделить ситуации деятельности, поведения и отношений *(см. схему 1).*

В социальной психологии различают четыре этапа в развитии конфликта(**схема 2)*.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| IV. Разрешение конфликта |  |  |
|  | III. Переход к конфликтным действиям |  |  |
|  |  | II. Осознание конфликтной ситуации |  |
|  |  | I. Возникновение объективных противоречий |

***Схема 2***

Педагогическая мудрость проявляется на втором этапе динамики конфликта — осознании ситуации. Если конфликт эмоциональный (не существует объекта конфликта, а есть личностная неприязнь), необходимо позаботиться о том, чтобы сработали механизмы психической защиты или «стражи» душевного здоровья: мудрость, понимание другого, свобода выбора переживаний. Если же налицо объективное противоречие, где есть объект конфликта, и в котором педагог увидел воспитательный потенциал, то следует оценить ситуацию как конфликтную конструктивную и переходить к «конфликтному поведению».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Стиль поведения в конфликте** | **Характерные черты поведения** | **В каких случаях возможен (эффективен) данный стиль** |
| *Конкуренция (соперничество)* | Нет заинтересованности в сотрудни­честве с другими людьми, человек предпочитает идти к разрешению конфликта своим путем, опираясь на волевые решения, при этом свои интересы он удовлетворяет в ущерб другим участникам конфликта. *Способы реализации:*стремление доказать, что другой человек не прав; демонстрация обиды, пока другая сторона не передумает; стремление перекричать другого; применение физического насилия; непринятие явного отказа; требование безого­ворочного послушания; стремление перехитрить другого; обращение за помощью союзников для поддержки; требование, чтобы оппонент согла­сился с вами ради сохранения отно­шений | *Эффективен,*если вы:□ наделены реальной властью или обладаете достаточным авторитетом для принятия решения;□ уверены, что ваше решение в дан­ной ситуации правильное или наи­лучшее;□ делаете большую ставку на реше­ние возникшей проблемы;□ чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;□ находитесь в критической ситуа­ции, которая требует мгновенного реагирования;□ должны принять непопулярное решение, но сейчас вам необходимо действовать и у вас достаточно пол­номочий для выбора этого шага |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Стиль поведения в конфликте** | **Характерные черты поведения** | **В каких случаях возможен (эффективен) данный стиль** |
| *Уклонение* | Уход от конфликтной ситуации без попытки ее решения; отсутствие со­трудничества для выработки решения проблемы.*Способы реализации:*молчание, смена темы или переключение внимания на что-то другое; демонстративное удаление, обиженный уход, затаенный гнев, игнорирование обидчиков, переход на чисто деловые отношения, индифферентное отношение, полный отказ от дружеских или деловых отношений с провинившейся стороной | *Приемлем,*если:□ проблема не столь важна для вас, не хотите тратить силы или чувству­ете, что находитесь в безнадежном положении;□ чувствуете себя неправым;□ соперник обладает большей влас­тью;□ нет достаточной информации для решения проблемы или нет необхо­димости тотчас же принимать реше­ние |
| *Приспособление* | Совместное действие с противо-воположной стороной, без отстаивания своих личных интересов, жертвование своими интересами | *Приемлем,*если:□ исход дела важен для оппонента и не существенен для вас;□ вы понимаете, что не можете одержать верх из-за обладания малой властью;□ вы хотите сохранить добрые отно­шения с другими людьми;□ вы понимаете, что не правы;□ вы думаете, что эта ситуация будет полезным уроком для человека, которому вы уступаете |
| *Компромисс* | Частичное удовлетворение интересов обеих сторон путем взаимных уступок, с учетом всех «за» и «против». *Способы реализации:*прояснение интересов и желаний обеих сторон; выяснение области совпадения ин­тересов; выдвижение предложений, выслушивание предложений другой стороны; выработка приемлемой формулы взаимных уступок | *Наиболее эффективен,*если: □ обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключаю­щие интересы;□ вы хотите получить решение быс­тро, потому что это более экономич­ный и эффективный путь;□ вас может устроить временное ре­шение; вы можете воспользоваться кратковременной выгодой;□ другие подходы к решению про­блемы оказались не эффективными; □ удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение, и вы можете несколько из­менить поставленную цель;□ компромисс позволит вам сохра­нить взаимоотношения, и вы предпочитаете получить хоть что-то, чем все потерять |
| Стиль поведения в конфликте | Характерные черты поведения | В каких случаях возможен (эффективен) данный стиль |
| *Сотрудничество* | Активное участие в разрешении кон­фликта путем сотрудничества с другими участниками конфликта, поиск общих интересов.*Способы реализации:*поиск обою­довыгодного результата и удовлет­ворение интересов всех сторон; поиск скрытых интересов и нужд для разработки способа удовлетворения истинных желаний обеих сторон; выявление причины конфликта и со­вместный поиск новых альтернативных решений или выработка приемлемых компромиссов | *Наиболее эффективен,*если: □ стороны имеют различные скры­тые нужды или противоположные цели и затруднительно определить источник неудовлетворенности;□ решение проблемы очень важно для обеих сторон, и никто не хочет от него устраниться;□ тесные, длительные и взаимозави­симые отношения с другой стороной;□ вы располагаете достаточным временем, чтобы поработать над проблемой;□ вы и ваш партнер готовы и способны обсуждать суть своих и чужих интересов;□ обе стороны конфликтной ситуа­ции обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в по­ложении для того, чтобы на равных искать решение проблемы |

Под *«конфликтным поведением»* понимают не агрессию или взаимное давление, а целенаправленное педа­гогическое воздействие педагога на воспитанника, включающее систему действий по управлению конфликтом. Их основу составляют известные стили поведения в конфликтных ситуациях*.*

Конфликт в педагогическом коллективе представляет собой столкновение в процессе педагогической деятельности и общении установок, мотивов, отношений, поведения, действий между коллегами, членом коллектива и всем коллективом и т.д. В педагогическом коллективе конфликты возникают на основе реальных противоречий, присутствующих в педагогической деятельности, и как следствие искаженных представлений отдельных членов коллектива каких-либо сторонах жизнедеятельности.

Конфликты в педагогической среде, где преследуются одинаковые цели и задачи, не являются необходимыми и неизбежными, несмотря на то, что не исключается разнообразие взглядов, мнений и возникновения конфликтов.

Конфликты в педагогическом общении могут быть вызваны как объективными причинами (неправильное распределение функционала), так и субъективными обстоятельствами (столкновение установок, мотивов, взглядов людей).

Конфликты в педагогическом коллективе по содержанию могут личными и деловыми, по типу взаимоотношений – с коллегами, равными по статусу членами коллектива и с администрацией. Для формирования благоприятных условий для педагогической деятельности необходимы выработка способов и постоянный поиск предупреждения конфликтов, их оптимального разрешения.

Существуют различные формы разрешения конфликтов: взаимные уступки, перемирие сторон в результате пересмотра установок, целей, оценок. Значительное негативное влияние на взаимоотношения людей в педагогической деятельности оказывают такие формы поведения, как забывчивость, неучтивость, хвастовство, необязательность.