**Повышение уровня социальной и конфликтологической компетентности участников образовательных отношений в ДОУ. Формирование здоровых взаимоотношений среди участников образовательного процесса.**

**Колядина Н. Б., Сауц О. С., Боброва А.А., Присяжных И. А.**

*Колядина Наталья Борисовна – заведующий МАДОУ Д/с № 102 октябрьского района города Новосибирска;*

*Сауц Оксана Сергеевна – старший воспитатель МАДОУ Д/С № 102 октябрьского района города Новосибирска;*

*Боброва Анастасия Алексеевна – педагог-психолог первой квалификационной категории МАДОУ Д/с № 102 октябрьского района города Новосибирска;*

*Присяжных Ирина Александровна – воспитатель высшей квалификационной категории МАДОУ Д/с № 102 октябрьского района города Новосибирска*

*Сайт:* [*http://ds102nsk.edusite.ru/*](http://ds102nsk.edusite.ru/)

***Аннотация:*** *Актуальность данной темы обусловлена тем, что конфликт занимает важное место в жизни современного общества. Философами и учеными на протяжении многих лет предлагались различные способы по созданию бесконфликтного социума, но, несмотря на это, конфликт сохранился, поменяв лишь свои формы и виды.*

*В данной статье мы рассмотрим, каким образом можно урегулировать количество конфликтных ситуаций в детском саду и сформировать здоровые взаимоотношения среди всех участников образовательного процесса.*

***Ключевые слова:*** *конфликт, медиация, образование, компетентность, дошкольная организация.*

Конфликт традиционно занимает важное место в жизни современного общества.

Несмотря на то, что идеи создания бесконфликтного общества выдвигались философами и учеными на протяжении развития всей мировой цивилизации, практика общественной жизни показывает, что конфликты не исчезают, они сохраняются в любом обществе, меняются лишь их формы и виды.

Исследователи проблем управления педагогическим коллективом долгое время считали, что конфликтная ситуация в коллективе может являться одним из признаков неэффективного управления им и, как следствие, недостаточно эффективной деятельности организации. В настоящее время теоретики и практики управления все чаще высказывают точку зрения, что некоторые конфликты в организации, достаточно эффективно функционирующей, в которой складываются гармоничные взаимоотношения, возможны и в некоторых ситуациях даже желательны.

Педагогический коллектив дошкольной образовательной организации имеет специфические особенности.

Во-первых, в таких коллективах работают преимущественно женщины, и конфликты могут быть связаны с их личными потребностями (например: распределением отпусков, необходимостью заменять друг друга из-за болезни ребенка одной и др.).

Во-вторых, причинами конфликтов могут быть препятствия, связанные с основной целью трудовой деятельности – получением материального и морального удовлетворения от выполненной работы.

Ученые, занимающиеся в разных сферах природой возникновения конфликтов, выделяют многочисленные причины их возникновения, но условно их можно разделить на группы: организационные, социальные и личностные.

К организационным относятся те, что мешают выполнению трудовых обязанностей: неблагоприятные условия труда, разные точки зрения на выполнение профессиональных задач, несовершенство системы оплаты труда, особенно в связи с распределением стимулирующих доплат. К социальным причинам конфликтов в дошкольных образовательных организациях можно отнести: негативные установки по отношению друг к другу, конкурентность, нарушение норм делового общения. К личностным причинам относятся: психологическая несовместимость, неадекватность внутренней установки статусу [1].

Как известно, конфликт по характеру своего развития и результату бывает конструктивным, который может положительно влиять на результативность педагогического процесса и служить источником саморазвития членов педагогического коллектива, но бывает и деструктивным, ухудшающим психологический климат в коллективе, когда у педагогов появляются чувства тревоги, неуверенности в своих способностях.

Конструктивный конфликт создает условия для развития организации, способствует взаимопониманию, укреплению взаимного доверия, может усиливать сплоченность, совершенствовать структуру коллектива, а главное, создавать благоприятные условия для творческого отношения к образовательному процессу.

Таким образом, не только управленцы, но и другие участники образовательного процесса должны быть подготовлены к управлению конфликтами. Подготовленность и способность не только выполнять свои трудовые функции в конфликтогенной среде, но и преобразовывать ее для успешного выполнения профессиональных задач являются важными составляющими профессиональной компетентности.

Для обозначения этой способности психологи используют понятие – «конфликтологическая компетентность».

**Конфликтологическая компетентность** представляет собой   профессиональную осведомленность  о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать технологическое  содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации [2].

Для решений конфликтных ситуаций и профилактики конфликтов, среди садов октябрьского района была создана творческая группа медиаторов, в числе которых: руководители дошкольных учреждений, старшие воспитатели и педагоги – психологи. В 2022 году районная творческая группа приостановила свою деятельность. В нашем детском саду группа медиаторов работает по настоящее время.

В рамках работы медиативной группы, перед нами встали следующие задачи:

1. Оценить психологический климат в ДОУ среди всех участников образовательного процесса (включая воспитанников);
2. Провести семинар – практикум по профилактике конфликтных ситуаций;
3. Включить в работу с детьми программы социально-эмоционального развития дошкольников.

Чтобы оценить психологический климат в ДОУ, мы провели анкетирование среди всех участников образовательного процесса (всего 38человек) по трем тестовым методикам:

* Опросник Н.В. Клюевой «Взаимоотношения в педагогическом коллективе»;
* тест на оценку делового, творческого и эмоционально – психологического климата в коллективе;
* методика на определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сишора.

Данная подборка тестовых методик позволила нам сделать некоторые выводы об уровне сплоченности коллектива.

Мы проанализировали результаты данного тестирования и пришли к выводу, что уровень сплоченности в нашем коллективе выше среднего: 70% педагогов полностью удовлетворены взаимоотношениями внутри коллектива, 25% - частично удовлетворены и 5% - неудовлетворенны (и даже хотели бы сменить место работы).

По результатам данного тестирования была составлена аналитическая справка и ряд рекомендаций для всех участников образовательного процесса.

Следующим этапом работы нашей медиативной службы стало проведение семинара-практикума с элементами тренинга на тему: «Внимание! Конфликт». Целью данного мероприятия стало ознакомление с  понятием «конфликт», видами конфликтов, причинами, положительными и отрицательными сторонами конфликта, способами решения конфликта и др.

В ходе семинара – практикума мы разобрали виды межличностных конфликтов и их причины, условия разрешения конфликта, стадии прохождения конфликта, проиграли способы выхода из конфликтных ситуаций, проделали несколько упражнений.

По завершению семинара – практикума все участники получили ряд рекомендаций (как устных, так и письменных).

Среди прочих мероприятий по формированию здоровых взаимоотношений среди участников образовательного процесса у нас проводятся: совместные выезды на природу, выходы в театр, проведение праздников для коллектива и пр.

В нашем детском саду создана творческая группа по медиации, в состав которой входят не только вышеперечисленные представители, но и воспитатель старшей комбинированной группы №12 - Присяжных Ирина Александровна. Ею был разработан огромный детско – родительский проект под названием « Дружная команда ».

В рамках данного проекта регулярно проводились различные мероприятия, которые позволяли воспитателю, детям и родителям пообщаться в неформальной обстановке. Это были совместные походы в музеи и театры, Походы в кино, поездки на берег Обского водохранилища, различные мастер – классы и многое прочее. Стоит сказать, что благодаря созданию этого проекта, детско – родительские отношения значительно улучшились, коллектив стал сплоченным и дружным.

Конфликт – неотъемлемое явление в жизни современного общества. К сожалению, избежать конфликтных ситуаций практически невозможно. Но, именно благодаря созданию медиативного сообщества, благодаря его регулярным исследованиям, семинарам, мастер – классам, нам удалось свести конфликтные ситуации к минимуму.

**Литература:**

**1.** Петровская Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1997. № 4. С. 41–45.

**2.** Зазыкин В. Г., Карпенко А. С. Психологическая компетентность руководителя. М., 2008. 376 с.

**3.** Гришина Н. В. Психология конфликта. -  СПб.: Питер, 2000, 464с.

**4.** Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – Спб.: Питер, 2000, 215с.