Моральная регуляция в педагогическом коллективе.

 Моральная регуляция и конфликты во взаимоотношениях педагогов изучены в меньшей степени по сравнению с другими видами конфликтов в школьных коллективах. Это связано с тем, что конфликты между педагогами гораздо более сложны и многообразны. И наш кадетский корпус не исключение, ведь наш педагогический коллектив состоит не только из учителей, но и воспитателей и других педагогов. Соответственно, конфликтные ситуации могут возникнуть как между одними, так и другими.

Причины конфликтов:

* личная неприязнь друг друга,
* соперничество в педагогическом процессе,
* борьба за достижение определенных целей,

 Рассмотрим данные конфликты. Они происходят в одном и том же педагогическом коллективе и связаны между собой. Учителя-предметники зависят от результатов труда друг друга гораздо меньше, чем воспитатели. Воспитателям в этом плане сложнее, например, воспитатели, работающие на одном классе, сменные воспитатели.

 Также, следует отметить тот факт, что педагогический коллектив в основном состоит из женщин, а они более эмоциональны в оценках и поступках, чем мужчины. Они более чувствительны к переменам со стороны коллег, острее реагируют на просчеты и ошибки окружающих. Женщина чувствительна к нюансам и тонкостям взаимодействия, именно она часто оказывается виновницей и провокатором конфликта, обижается из-за мелочей, подолгу, глубоко и демонстративно переживает неудачи. Между женщинами конфликты чаще носят личностный характер, в то время как мужчины обычно конфликтуют из-за противоречий, возникающих в процессе совместной деятельности. У нас в корпусе на классе в паре работают воспитатели: мужчина и женщина. Это правильно, по моему мнению, как и в семье: лучше когда есть и отец, и мать. Однако, и поводов к конфликтам в таких случаях больше, как и в семьях. Например, один воспитатель, нарушая распорядок дня, регулярно отпускает кадет раньше положенного с самоподготовки. Другой все выполняет в соответствии с режимом и узнав о нарушениях, делает замечание напарнику, который, в свою очередь, эмоционально реагирует, обижается и жалуется руководству, скрывая истинную причину конфликта. Также к конфликтам могут подвигнуть индивидуальные и профессиональные черты характера педагога. Педагог всегда стремится обладать авторитетом в своей профессиональной деятельности. Однако потребность в нем может проявляться по-разному.

 Например, неко­торые выражающейся в преувеличенном чувст­ве собственного достоинства, в излишней уверенности в себе, методик, в ценности своих педагогических находок. Эти профессиональные черты осложняют педагогу даже личную жизнь и общение с близкими.

 Что же говорить об отношениях в учительской, где собираются педагоги, когда политические или безобидные бытовые дебаты и замечания ока­зываются чреваты серьезными конфликтами, порождающими неприятие, а порой и неприязнь друг к другу.

 Подстерегают педагога и такая опасность, как излишняя по­дозрительность, с которой он порой относится к любому кри­тическому замечанию в свой адрес, усматривая в нем покуше­ние на свой авторитет (в нашем коллективе такое нередко случается). Подозрительность идет рука об руку с обидчивостью. И обе препятствуют как установлению оптималь­ного морально-психологического климата в учительской, вы­зывая напряженность в отношениях между коллегами, так и со­вершенствованию профессионального мастерства, блоки­руют самокритичность и объективность педагога по отношению к собственным ошибкам. Все эти опасности связаны со сложностями в самооценке педагогического труда. Возмож­на ли такая оценка вообще и каковы ее критерии? Проблема, грубо говоря, сводится к одному: кого-то незаслуженно «пере­хвалили», кого-то несправедливо «недохвалили».

 Неправиль­ное поведение первых или вторых, способно спровоцировать деление педагогического коллектива на группировки, вызвать враждебность, зависть и недоброжелательство. Тем более недопустимы зависть, до­казать его несостоятельность или даже в некоторых случаях выжить из педагогического коллектива. Но это уже нормы не профессиональной деятельности, а просто человеческой порядочности. Вместе с тем многое зависит и от поведения самого педагога.

 Бывает так что, однажды став «лучшим», педагог уверен в отсутствии собственных ошибок, начина­ет «почивать на лаврах» с предыдущих достижений. Он перестает искать и учиться сам, а чужие новации его раздражают. Он обретает особый — высокомерно снисходительный тон пе­дагогического мастерства по отношению к своим коллегам что, разу­меется не может не нервировать их. Подлинная педагогическая культура несовместима с самовлюбленностью и заносчивостью, которые отталкивают коллег и вызывают их справедливые наре­кания и развитию конфликтов в педагогическом коллективе. Следует разумно оценивать свою позицию в конфликтных ситуациях. В основе любого конфликта лежит противостояние интересов, отношение к которым проявляется в выборе способа выхода из конфликта (избегание, компромисс, соперничество, сотрудничество, приспособление). Нет плохих и хороших вариантов выхода из конфликта. Конфликтная компетентность заключается в умении занимать каждую из них в зависимости от условий или поставленной перед собой задачи.

 Было бы неверно считать, что конфликты вредны. Ссоры и склоки - да, но правильно решённый производственный конфликт укрепляет педагогический коллектив, определяет его потенциал, раскрывает суть человеческих взаимоотношений. Нельзя закрывать глаза на возникшее непонимание, считать, что оно исчезнет само собой. Поиск правильного решения и осуществление его во многом зависят от руководителя и сотрудников.

 Для обеспечения оптимального климата отношений в педагогическом коллективе должны соблюдаться необходимые этические прин­ципы. Создавая свой деловой имидж, педагог приобретает привычку нравиться окружающим и располагать к себе людей. Это умение является профессиональным качеством педагога. Деловой этикет помогает разумному построению делового общения педагога с коллегами. Работа с людьми требует особенного терпения и такта, для педагога это особенно сложно, так как он контактирует и с детьми, и со взрослыми.

 Соблюдая и учитывая требования делового этикета, педагогический коллектив настраивает на уважительное отношение к себе родителей и организации. Для такого коллектива возникают широкие возможности развития и повышения профессионализма. Кроме того, большое значение для самочувствия и работоспособности педагога имеет ряд других обстоятельств, например, наличие в педагогическом коллективе особых слоев, отличающихся типом поведения и способом взаимодействия с людьми:

* **«*Коллективисты*»** — общительны, тяготеют к совместным действиям, поддерживают общественные начинания, быстро включаются в общие мероприятия. Они составляют костяк, актив коллектива «***Индивидуалисты*»** — больше тяготеют к самостоятельным действиям, часто замкнуты и необщительны, но это не всегда свидетельствует об их высокомерии, а скорее, о застенчивости или неуверенности в себе. Нуждаются в ободрении, особом подходе;
* **«*претензионисты***» — предрасположены к активному участию и жизни и делах коллектива, но обладают повышенным тщеславием, обидчивы, стремятся постоянно находиться в центре внимания. Если их недооценили или не предложили достойную их работу, то они легко становятся в позу недовольных, критикуя, выступая эпицентром конфликтных ситуаций;
* **«*Подражатели*»** — отличаются слабой самостоятельностью мышления и отсутствием инициативы. Главный принцип их отношений с людьми — поменьше проблем и осложнений. Приспосабливаются к любым условиям, всегда согласны с мнением большинства.
* **«*Пассивные*»**— тип слабохарактерных людей. Они добродушны, дружелюбны, исполнительны. У них часто бывают благие порывы и намерения, стремление быть в ряду активных, но они не умеют проявить инициативы.
* **«*Изолированные*»** - люди, которые своими действиями или высказываниями оттолкнули от себя большинство коллег. Это ведет к изоляции таких людей: с ними стараются не общаться. Такими оказываются люди, недостаточно воспитанные, всегда недовольные.

Какими же правилами нужно руководствоваться педагогу, чтобы преодолеть конфликт:

1. Поставить себя на место конфликтующей стороны;
2. Дать участникам некоторое время, чтобы осмыслить создавшуюся ситуацию;
3. Не давать конфликту разрастись, чтобы в него не втягивались новые участники, проблемы должны решаться преимущественно теми, кто их создал;

Какие можно сделать выводы:

* Во-первых, чем больше стаж работы педагога, тем реже он вступает в конфликты с коллегами. Это связано с адаптацией в педагогической деятельности и к коллективу. Опытный педагог понимает деструктивные последствия конфликтов, к тому же имеет навыки неконфликтного разрешения проблем как с коллегами так и руководством.
* Во-вторых, характер и особенности конфликтов у педагогов обусловлены тем, с кем из окружающих сталкиваются интересы или возникают противоречия. Выбор методов разрешения конфликтной ситуации определяет стратегию поведения в конфликте. Педагог может избрать тактику ухода от конфликта, сглаживания его, компромиссного решения, принуждения или неприятия чужой позиции. Основной способ применения рационально-интуитивного подхода к управлению конфликтом состоит в том, чтобы рассматривать любую конфликтную ситуацию как проблему или потенциальную проблему, которая ждет своего решения.