



ДЕЛОВЫЕ КОНФЛИКТЫ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Выполнила:

Агейчик Светлана Владимировна

Научный руководитель:

Клезович Ольга Валерьевна

Цель исследования - теоретически обосновать, разработать и экспериментально апробировать систему управленческой деятельности по регулированию конфликтного поведения педагогов в учреждении дошкольного образования.

Задачи исследования

- Уточнить сущность и содержание понятия «конфликт», «деловой конфликт»;
- выявить причины возникновения конфликтов в педагогическом коллективе;
- описать методики изучения уровня конфликтности в учреждении образования;
- провести эмпирическое исследование конфликтного поведения педагогов;
- разработать систему управленческой деятельности по регулированию конфликтного поведения педагогов в учреждении образования.

Объект исследования:

деловой конфликт как объект управления.

Предмет исследования:

управление уровнем конфликтности в учреждении образования.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Сущность и содержание понятия «деловой конфликт»

1.2. Причины возникновения конфликтов в педагогическом коллективе

1.3 Методики изучения уровня конфликтности в учреждении образования

Конфликт - столкновение противоположно направленных тенденций
в психике (Мясищев В.Н.).

Деловой конфликт – это специфическое столкновение,
которое возникает только в профессиональной сфере
(Сыманюк Э.Э.).

Конфликт в организации – это открытая форма
существования противоречий интересов, возникающих в
процессе взаимодействия людей при решении вопросов
производственного и личного порядка (Кармин М.С.).

Причины возникновения конфликтов в педагогическом коллективе

- конфликты, связанные с организацией труда учителей;
- конфликты, возникающие из-за стиля руководства;
- конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами знаний учащихся, их поведения.

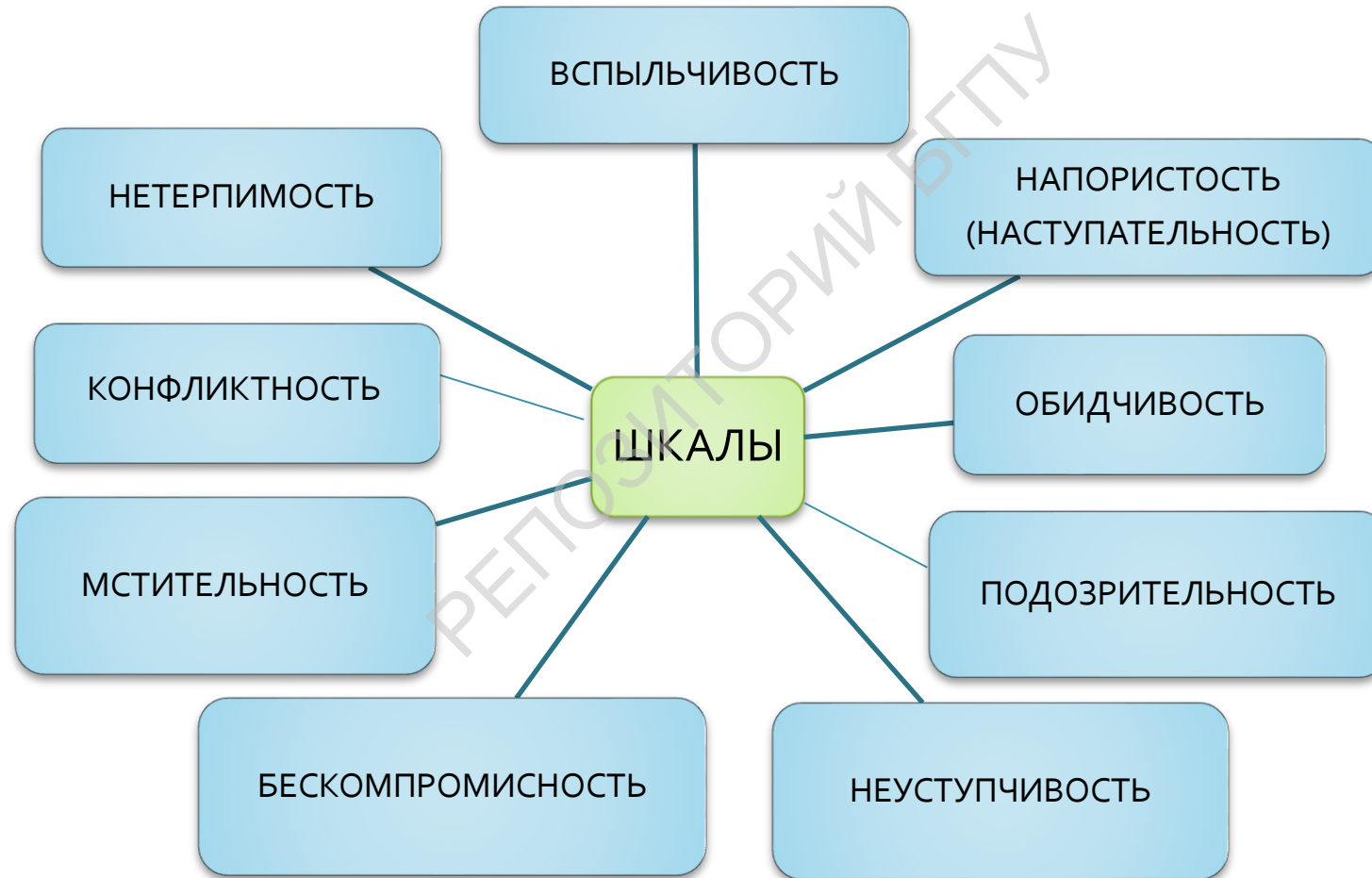
Опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»

Изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявление определенных стилей разрешения конфликтной ситуации.

Формы:

- продуктивная;
- деструктивная.

Методика «Агрессивное поведение» (Е.П.Ильин, П.А.Ковалев)



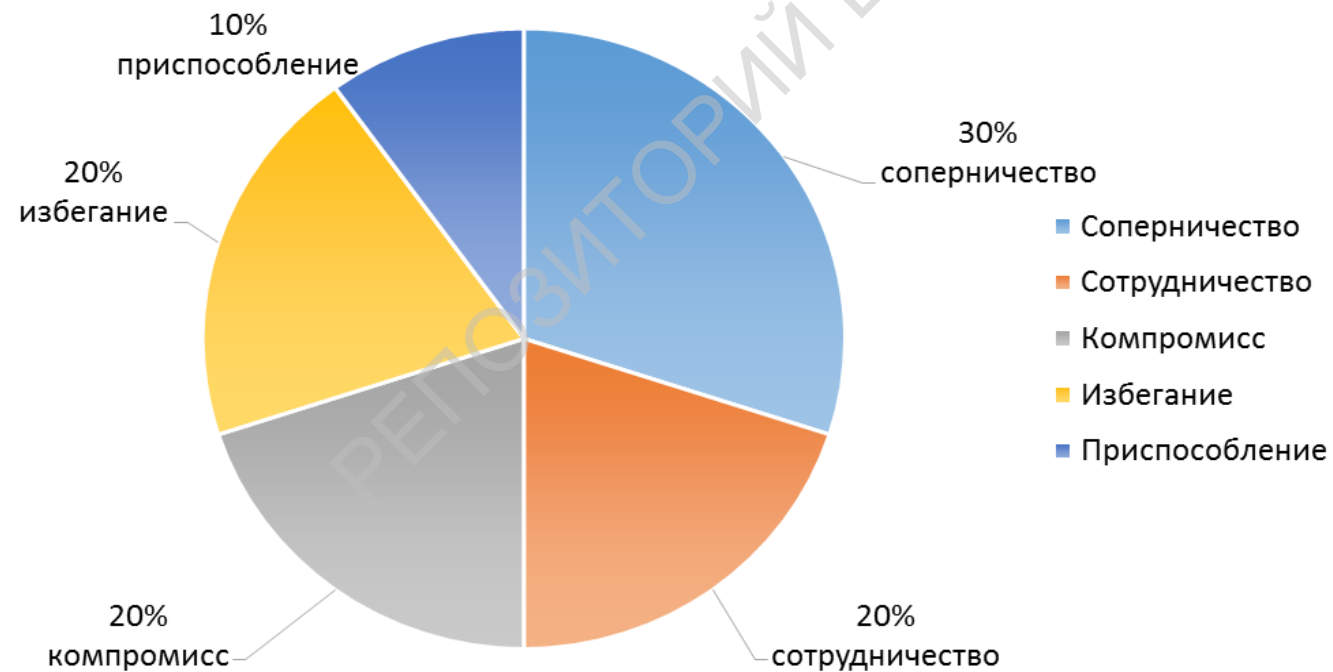
ГЛАВА 2

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

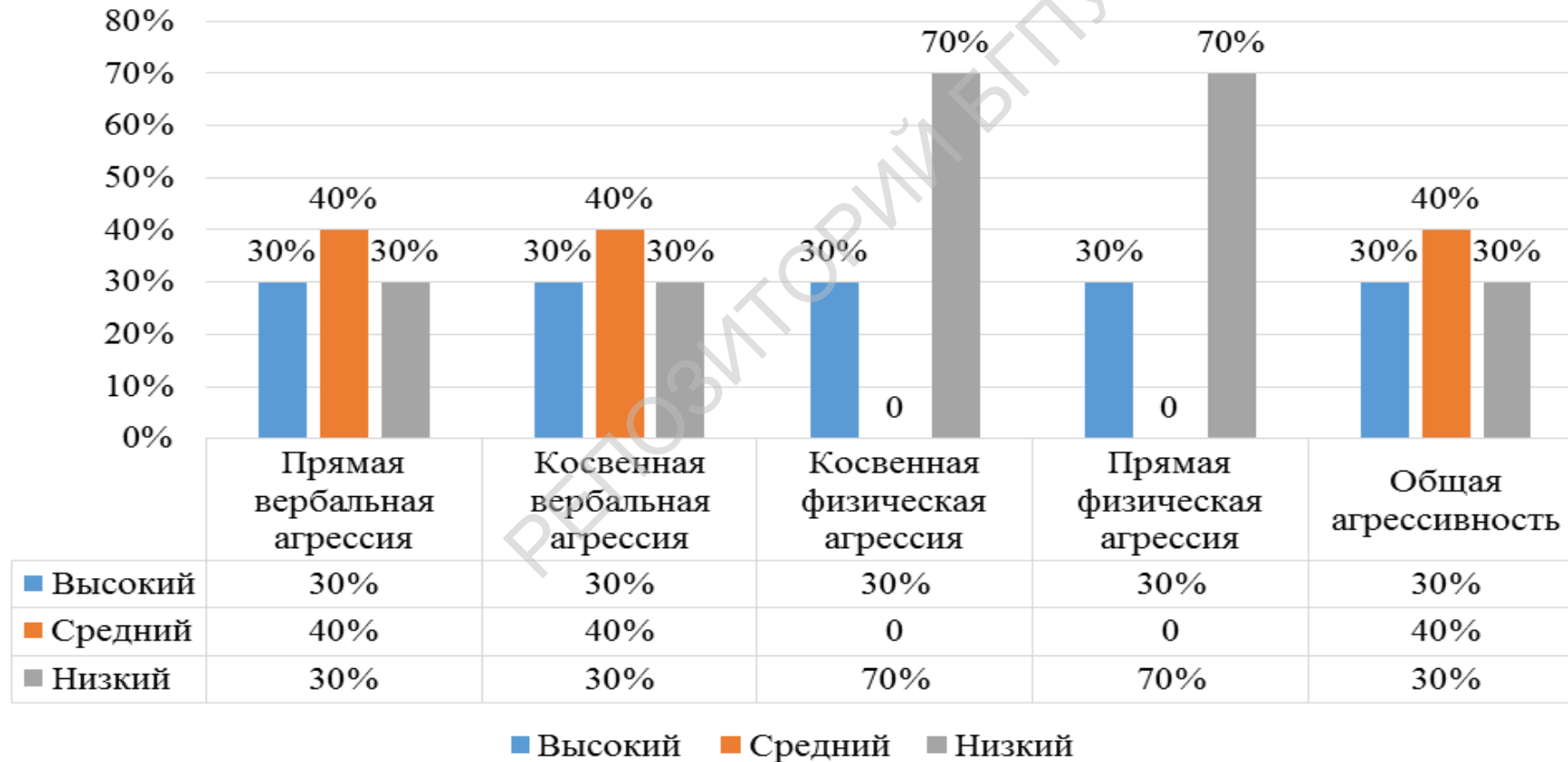
2.1 . Эмпирическое исследование конфликтного поведения педагогов

2.2 . Система управленческих воздействий по регулированию конфликтного поведения педагогов

Стиль поведения в конфликте педагогов ГУО «Ясли-сад 22 «Волшебный» с санаторными группами г. Жодино»



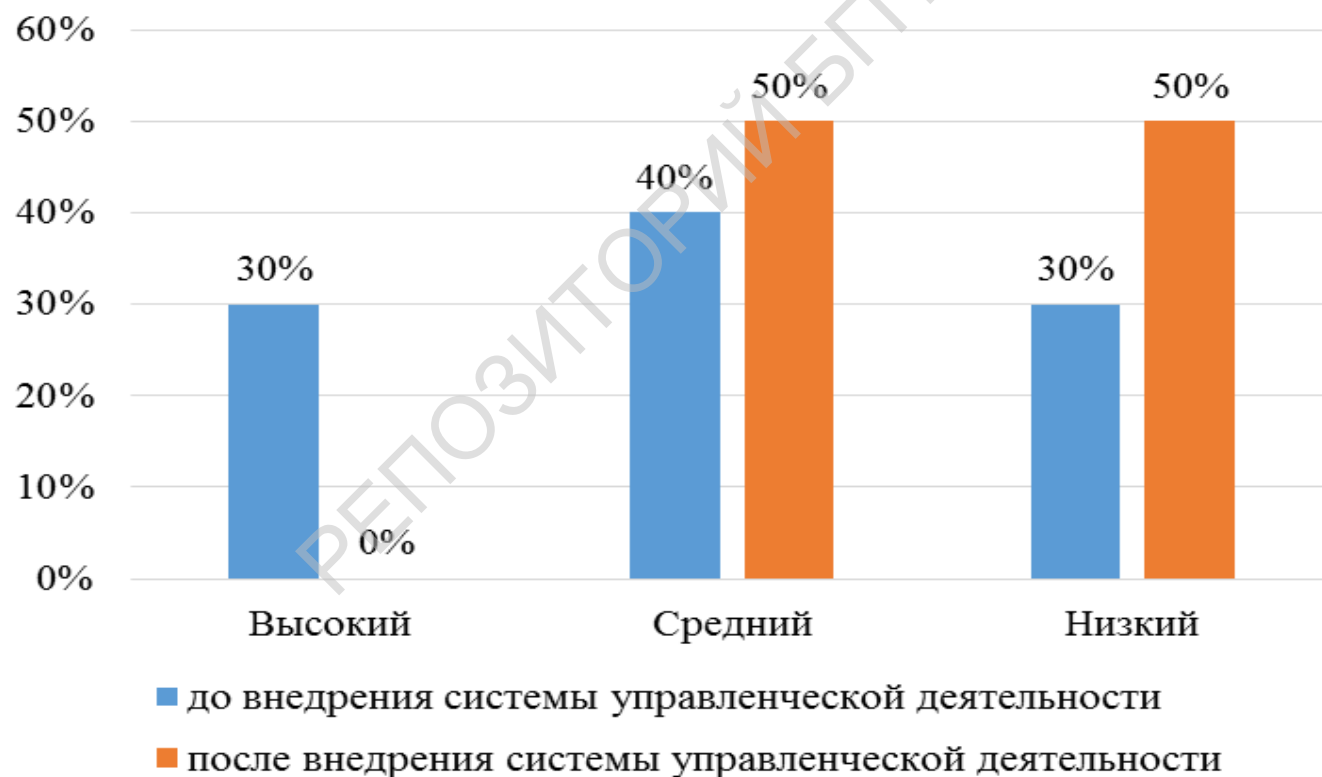
Формы агрессии педагогов ГУО «Ясли-сад 22 «Волшебный» с санаторными группами г. Жодино»



Стиль поведения в конфликте педагогов ГУО «Ясли-сад 22 «Волшебный» с санаторными группами г. Жодино до и после внедрения системы управленческих воздействий



Общая агрессивность педагогов ГУО «Ясли-сад 22 «Волшебный» с санаторными группами г. Жодино до и после внедрения системы управленческой деятельности



ВЫВОДЫ

- В ходе работы над темой дипломного исследования мы уточнили сущность и содержание понятия «конфликт» « делового конфликт»
- Были выявлены и изучены причины педагогических конфликтов
- Описали методики изучения уровня конфликтности. Среди методик можно выделить: опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте»; методику «Агрессивное поведение» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев).
- Организовано и проведено эмпирическое исследование конфликтного поведения на базе ГУО «Ясли-сад № 22 «Волшебный» с санаторными группами г. Жодино.
- Была разработана система управленческой деятельности по регулированию конфликтного поведения педагогов, которая включает в себя ряд занятий, тренингов, дискуссий. определены творческие группы по интересам, где педагогам приходилось выбирать лидера, распределять обязанности, определять цели, находить решения, контролировать текущую работу.



ДЕЛОВЫЕ КОНФЛИКТЫ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Выполнила:

Агейчик Светлана Владимировна

Научный руководитель:

Клезович Ольга Валерьевна