****

**КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ ПЕДАГОГАМИ И РОДИТЕЛЯМИ: ПРИЧИНЫ И ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

***Из-за чего возникают конфликты между педагогами и родителями?***

К причинам можно отнести столкновения в областях:

♦ взаимодействия педагога и родителя в области организации самостоятельной работы учащегося;

♦ несогласия родителей с отношением к обучаемому со стороны педагога;

♦ неадекватно заниженных, по мнению родителей, оценок, выставляемых педагогомучащемуся;

♦ непринятия обучаемого сверстниками, однокурсниками;

♦ завышенных, на взгляд родителей, требований учебного заведения к подготовленности обучаемого и пр.

***В основе возникающих конфликтов лежит*** неудовлетворенность родителей в области обучения и воспитания детей, организации учебно-воспитательного процесса, положением подростка в системе внутриколледжных связей или отношением педагога к обучаемому или родителям.

***Как разрешить конфликт между родителями и преподавателями?***

Говоря о предупреждении конфликтов, необходимо знать, какие действия могут к ним привести.

Приведем примерный ***перечень действий со стороны родителей, которые могут спровоцировать создание конфликтной ситуации***:

♦ проявления агрессии или антипатии родителей к педагогу или к другим родителям группы;

♦ проявление недовольства руководством, построением образовательного процесса в учебном заведении;

♦ постоянные придирки к деятельности педагога;

♦ отрицательная оценка профессиональной деятельности педагога или общественной деятельности других родителей;

♦ истерическое состояние родителей, чаще всего мам и бабушек;

♦ активное навязывание своей точки зрения;

♦ отказ от компромиссов, предлагаемых педагогом или директором учебного заведения;

♦ создание групп и коалиций, противоборствующих целям учебного заведения;

♦ втягивание обучаемых и родителей в назревающий конфликт;

♦ навязывание своей преувеличенной роли в жизнедеятельности учебного заведения.

Конфликтную ситуацию иногда создает и педагог. В этом случае ***действия педагога, ведущие к конфликту***, могут быть следующими:

♦ использование стиля руководства, неадекватного требованиям времени; игнорирование мнения родителей при решении насущных задач группы;

♦ отсутствие интереса к личностям обучаемых и родителей;

♦ использование внутриколледжной информации во вред отдельным учащимся и родителям;

♦ игнорирование интересов обучаемых и родителей;

♦ неумелое решение вопросов индивидуального характера, касающихся взаимодействия родителей и педагога;

♦ создание категории любимчиков из числа родителей и учащихся, приближенных к педагогу.

Если возникла конфликтная ситуация***можно воспользоваться примерной программой предупреждения конфликта в учебном заведении***, которая может иметь следующий вид:

1. Рационально, с учетом индивидуальных особенностей обучаемых и их родителей необходимо равномерно распределять участие родителей в делах группы.

2. Своевременно информировать родительскую общественность обо всех изменениях, касающихся жизни колледжа в целом и отдельных обучаемых.

3. Относиться к родителям необходимо вежливо и терпимо.

4. Нельзя ставить в неловкое положение отдельного родителя перед другими родителями,педагогами или учащимися.

5. Педагогуследует уметь выслушать собеседника, не перебивая, и вникнуть искренне в его проблемы.

6. Педагогуследует подавать образец толерантности к родителям, мыслящим не так, как он.

7. Содействовать созданию творческой, теплой атмосферы в группе.

8. Четко и логично строить образовательный процесс в группе.

Если время предупреждения конфликта пропущено, то встает необходимость его разрешить. В противном случае динамичный, развивающийся по спирали конфликт может затормозить образовательный процесс.

Разумнее и эффективнее всего договориться, даже если вы привыкли разрешать конфликты силовым способом. Влияние на ситуацию требует гораздо больше времени и душевных сил. Если совсем просто, переговоры состоят из высказывания своей позиции, умения услышать мнение другой стороны и выработки приемлемого для всех решения.

По аналогии с программой предупреждения конфликта разработана ***программа разрешения конфликта***.

*Программа действий при разрешении конфликта может включать несколько этапов*: *выделение проблемы конфликта; поиск решений его нейтрализации; выработка процедуры разрешения; реализация плана разрешения конфликта; оценка правильности принятого решения.*

*Выделение проблемы конфликта*. Для начала необходимо признать наличие конфликтаи правильно определить проблему, которая привела к конфликту. Технология определения проблемы выглядит следующим образом. Конфликтующие стороны должны высказать свою точку зрения на проблему. Следует включать в такой диалог только тех педагогов или родителей, которые принимают непосредственное участие в конфликте. Участие членов конфликтующих групп должно быть добровольным и осознанным. Самая трудная роль у человека, который взялся разрешить конфликт. Ему предстоит выступить в качестве третейского судьи. А для этого необходимо отстраниться от личных пристрастий и интересов и наблюдать со стороны. Главная цель участия такого человека — выявить факторы, которые каждая из сторон упустила, проанализировать их и дать им грамотную оценку.

*Если вы приняли решение уладить конфликт:*

* Максимально тщательно выясните позиции всех заинтересованных сторон.
* Решите для себя, какой выход из ситуации для вас предпочтителен.
* Назначьте встречу с теми, кто заинтересован в разрешении конфликтной ситуации.
* Изложите свой взгляд на проблему и сообщите, что вы со своей стороны готовы предпринять для ее решения.
* Предложите остальным участникам разговора сделать то же.
* Договоритесь о том, что можно считать промежуточным результатом ваших совместных действий и о том, когда вы вновь соберетесь для обсуждения этого результата.

*Поиск решений по нейтрализацииконфликта*. После выявления проблемы конфликта начинается совместный поиск его разрешения. Здесь позиция руководства разрешением конфликта тоньше. Необходимо стимулировать участников конфликта на высказывания о предполагаемых путях выхода из создавшейся ситуации. Важно учитывать тот факт, что в ситуации конфликта люди не любят, когда дают оценку их предложениям. Они более активно продуцируют идеи, если не ждут оценки, особенно со стороны. Очень важно из предложенных идей выбрать такую, которая учитывала бы мнение двух сторон и удовлетворяла их требования.

*Выработка процедуры разрешения конфликта*. Наличие конфликта признано всеми участниками. Здесь важно выработать «правила игры»: кто, когда, в каком составе и где будет обсуждать нерешенные проблемы. Главное на этом этапе прекратить бесплодные споры. Важным представляется выработка критериев позитивного разрешения конфликта и установления сроков его разрешения. Сроки должны быть согласованы и приняты всеми участниками конфликта. В этом действии участвуют все заинтересованные стороны.

*Реализация плана разрешения конфликта*. Основное действие на этом этапе заключается в немедленном начале разрешения конфликта после того, как стороны договорились об этом. Если медлить, стороны начинают подозревать друг друга в неискренности. Полезно к урегулированию конфликта привлекать неформальных лидеров коллектива, предварительно выяснив их позицию в решаемом вопросе.

Как любая деятельность, *реализация плана разрешения конфликта может быть успешной при следующих условиях*:

* создание атмосферы сотрудничества;
* наличие понимания всех участников конфликта;
* перевод конфликта из эмоционального состояния в рациональное;
* учет индивидуальных особенностей педагогов и родителей, участвующих в конфликте;
* поиск оптимальных методов управления конфликтом;
* регулирование взаимоотношений участников конфликта;
* обозначение своей позиции — беспристрастного судьи.

*Оценка правильности принятого решения.* На этом этапе оценивается эффективность действий членов конфликтной ситуации. Самое важное сделать так, чтобы максимальное количество участников было довольно. Вряд ли можно добиться полного согласия с принятым решением. Самый главный критерий — окончание конфликта. После успешной реализации принятого решения полезно опять вернуться к обсуждению и выяснить, устраивает ли это решение большинство участников конфликта? Если нет, то почему, что мешает его реализации. Если большинство разочаровалось в принятом решении, необходимо принять новое, пройдя все вышеозначенные этапы.

***Советы бывалого педагога родителям.***

* Постарайтесь видеть в педагогах не соперников, а соратников.
* Помните — родители не педагоги, они нуждаются в помощи учителя.
* Относитесь с искренним интересом к проблемам вашего ребенка.
* Всегда старайтесь поддержать педагогов в глазах ребенка.
* Не используйте полученную информацию об условиях воспитания в других семьях.
* Рассказывайте учителю о сторонах характера ваших детей, скрытых от них.
* Помните — главный принцип совместной работы учебного заведения и семьи — «Не навреди!»
* Если вас будут склонять к конфликту, подумайте, к чему это приведет.

Завершить разговор о конфликтах в образовательной среде хочется словами великого римского мыслителя, политического деятеля и оратора Цицерона: «Каждому человеку свойственно ошибаться, но никому, кроме глупца, не свойственно упорствовать в своей ошибке».

*Источники информации:*

* <http://ped-kopilka.ru/roditeljam/konflikty-roditelei-i-uchitelei-kak-naiti-obschii-jazyk-roditeljam-s-uchiteljami.html>;
* <http://www.ombudsman.sch881.edusite.ru/p23aa1.html>.

