

При проведении данного исследования были привлечены 10 экспертов. Эксперты – профессионалы, обладающие специальными познаниями в области той или иной науки. В качестве экспертов при оценке профессионально важных качеств выступали женщины от 25 до 35 лет – воспитатели ДООУ №370, с уже имеющимся стажем работы.

По результатам подсчетов среднего арифметического значения выделены несколько качеств, которым присущи самые высокие оценки. К ним относятся наблюдательность (хср.= 3,9), самообладание (хср.= 3,8), любовь к детям (хср.= 3,8), целеустремленность (хср.= 3,8), профессиональное владение разнообразными методами обучения и воспитания детей (хср.= 3,8), способность быть примером и образцом для подражания (хср.= 3,8), способность вызывать к себе уважение со стороны воспитываемого (хср.= 3,8), ответственность (хср.= 3,7), доброта (хср.= 3,7), уверенность в себе (хср.= 3,7), любовь к педагогической деятельности (хср.= 3,6), широкая эрудиция (хср.= 3,6), высокий уровень общей культуры и нравственности (хср.= 3,4).

По результатам опроса экспертов можно сделать следующие выводы. Воспитателю в процессе выполнения педагогической деятельности необходимо профессионально владеть разнообразными методами обучения и воспитания детей. Он должен быть наблюдательным и целеустремленным, способным сохранять самообладание в любой ситуации. Кроме того, каждому воспитателю детского сада необходимо обладать способностью быть примером и образцом для подражания. А также уметь вызывать к себе уважение со стороны воспитанников. Все эти качества нужны для воспитания сильных личностей, ведь личностями дети становятся как раз в дошкольном учреждении. А еще одно из самых главных качеств воспитателя – это любовь к детям. Если ребенок видит, что его любят, уважают и ценят, он сам приобретет стимул для своего дальнейшего развития и обучения.

Все рассмотренные в нашем исследовании главные и второстепенные педагогические качества в совокупности составляют индивидуальность воспитателя, в силу которой каждый хороший воспитатель представляет собой уникальную и своеобразную личность.

**Лазарева Н.В., Кормильцева М.В.**

**г. Екатеринбург, РГПШУ**

### **Выявление типов, стилей поведения и способов действий персонала в конфликтных ситуациях**

Актуальность исследования стилей и типов поведения, способов действий в конфликтной ситуации сотрудников обусловлено следующими тенденциями:

1. На работу принимаются новые люди и необходимо знать, как же новые сотрудники будут вести себя в той или иной ситуации.

2. Так же необходимо учитывать, как отнесутся «старые» сотрудники к новым. Ведь на работе могут возникнуть конфликтные ситуации, от этого никто не застрахован. Необходимо знать, как поведёт себя персонал при возникновении конфликта или просто в повседневной рабочей ситуации

3. Так же при вступлении на работу нового персонала необходимо учитывать, что им необходимо время на адаптацию.

Целью проведения диагностики является: выявление типа и стиля поведения, а так же способов действий персонала в конфликтной ситуации.

Для достижения цели были проведены две методики: методика «диагностика межличностных отношений» Т.Лири и методика «диагностики предрасположенности к конфликтному поведению» К.Томаса.

Участниками исследования является 21 человек – сотрудники детского психологического центра «Маленькое чудо» города Первоуральска. Все участники женщины.

После проведения исследования были получены результаты, которые приведены ниже.

Выявлено преобладание такого стиля поведения в межличностных отношениях как дружелюбие. Это означает, что работникам детского психологического центра соответствует добродушие, доброжелательное отношения друг к другу.

Зависимый тип поведения является преобладающим, это свидетельствует о том, что среди работников детского психологического центра «Маленькое чудо» преобладает такой тип поведения, когда люди ждут указаний, направлений, четких рекомендаций. Возможно, следует говорить о повышенной тревожности, зависимости от мнения окружающих.

Необходимо провести ряд диагностик для выявления тревожности. А так же проведения тренингов, посвященных взаимоотношениям, снижению тревожности, развитию лидерских качеств.

Доминирующим стилем поведения является компромисс. Это говорит о том, что работникам детского психологического центра свойственно такое решение конфликтной ситуации, которое устроило бы всех участников конфликта, и привело к принятию соглашения достигнутого путём взаимных уступок.

Делая вывод, необходимо ещё раз отметить, что преобладающим стилем и типом поведения в межличностных отношениях является дружелюбие и зависимость (соответственно), доминирующем стилем поведения выступает компромисс.

Это все говорит о дружелюбном отношении между сотрудниками детского психологического центра и характеризует их как людей, готовых пожертвовать своими интересами, временем ради других. Но при этом наблюдается зависимость от мнения окружающих, работники нуждаются в поддержке и руководстве.

Так же сотрудникам детского психологического центра свойственно такое решение конфликтной ситуации, которое устроило бы всех участников конфликта, и привело к принятию соглашения достигнутого путём взаимных уступок.

По результатам проведённого исследования были разработаны следующие рекомендации:

1. Необходимо проведение ряда диагностик для выявления личностной и ситуативной тревожности, агрессивности, адаптации.
2. После включения «потенциальных работников» в ряды основных необходима работа по поддержанию положительного психологического климата в коллективе. Следует учесть:
  - желание «старых» сотрудников принять новых;
  - адаптацию «новых» сотрудников;
  - взаимоотношения между всеми сотрудниками в целом.
3. Возможны варианты проведения тренингов, семинаров (для знакомства, разработки стилей поведения сотрудников).