

**СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА
ВЫРАБАТЫВАНИЯ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ.
ВАШ ЛИЧНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ
СИСТЕМНОГО ПОДХОДА
ВЫРАБАТЫВАНИЯ СТРАТЕГИЙ ДЕЙСТВИЙ.**

**Выполнила:
Магистрант
ФГБОУ ВО ГГПИ им. В.Г.Короленко
Евгения Михайловна
Самсонова-Гавшина**

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Системный подход — направление методологии исследования, в основе которого лежит рассмотрение объекта как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними, то есть рассмотрение объекта как системы.

Основные принципы системного подхода:

- Целостность, позволяющая рассматривать одновременно систему как единое целое и в то же время как подсистему для вышестоящих уровней.
- Иерархичность строения, то есть наличие множества (по крайней мере, двух) элементов, расположенных на основе подчинения элементов низшего уровня элементам высшего уровня. Реализация этого принципа хорошо видна на примере любой конкретной организации. Как известно, любая организация представляет собой взаимодействие двух подсистем: управляющей и управляемой. Одна подчиняется другой.



СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Основные принципы системного подхода:

- Структуризация, позволяющая анализировать элементы системы и их взаимосвязи в рамках конкретной организационной структуры. Как правило, процесс функционирования системы обусловлен не столько свойствами её отдельных элементов, сколько свойствами самой структуры.
- Множественность, позволяющая использовать множество кибернетических, экономических и математических моделей для описания отдельных элементов и системы в целом.
- Системность, свойство объекта обладать всеми признаками системы.

Системный подход к реализации стратегии неразрывно связан с понятием такого типа управления, которое должно обеспечить сбалансированность интересов предприятия в будущих прибылях с задачами текущего производства, формирующего прибыль фирмы в настоящем времени.

<https://www.dekanblog.ru/blog/dopmat/sigul.pdf>



СТРАТЕГИЯ

- ▣ **Стратегия - это системный подход**, обеспечивающий сложной организации сбалансированность и нужное направление роста. (Игорь Ансофф)
- ▣ Стратегия — это план, интегрирующий главные цели организации, ее политику и действия в некое согласованное целое.
- ▣ Стратегия позволяет распределять ограниченные ресурсы организации предельно эффективным образом на основе внутренней компетентности, предвидения изменений во внешней среде и учета возможных контрдействий оппонентов.
- ▣ В данном определении по существу заложено конфликтологическое понимание стратегии как противодействия оппонентам, и даже не одному, а многим.



СТРАТЕГИЯ

- Какого-то одного общепризнанного определения концепта «стратегии» просто не существует.
- Г. Минцберг приводит пять различных толкований стратегии:
 - план;
 - прием;
 - паттерн (принцип поведения, устойчивая схема действий);
 - позиция;
 - перспектива.



КОНФЛИКТ

Ф. Лютенс для снижения уровня конфликта в организациях предлагает использовать четыре основные стратегии организационного поведения.

1. Избежание. Эта стратегия направлена на то, чтобы вовсе не позволить конфликту проявиться. Можно просто игнорировать конфликт или навязать некое решение.

2. Диффузия. Уменьшить важность и размеры конфликта, наметить цели более высокого порядка, «сгладить ситуацию», остудить эмоции, уменьшить враждебность сторон.

3. Сдерживание. В соответствии с этой стратегией допускаются некоторые конфликты, но при этом тщательно обсуждаются причины, их вызвавшие, и то, как они будут разрешены; ведутся переговоры, торг в установленных рамках.

4. Очная ставка. Вскрываются все проблемы и конфликтующие стороны взаимодействуют друг с другом, чтобы достичь обоюдного удовлетворительного решения (совместное решение проблем, пересмотр работы или обязанностей и т. д.)



КОНФЛИКТ

С точки зрения достижения возможных целей и результатов можно говорить о *трех стратегиях в конфликте, которым соответствуют пять стратегий поведения*, или стилей поведения, в конфликте.

Стиль — это приемы, способы, методы работы, деятельности, манера поведения. Нередко стили поведения в конфликте также называют стратегиями разрешения конфликтов.

Пять стратегий поведения в конфликте:

-соперничество,

-конкуренция,

-подавление;

-уход от решения проблемы,

-уклонение, избегание;

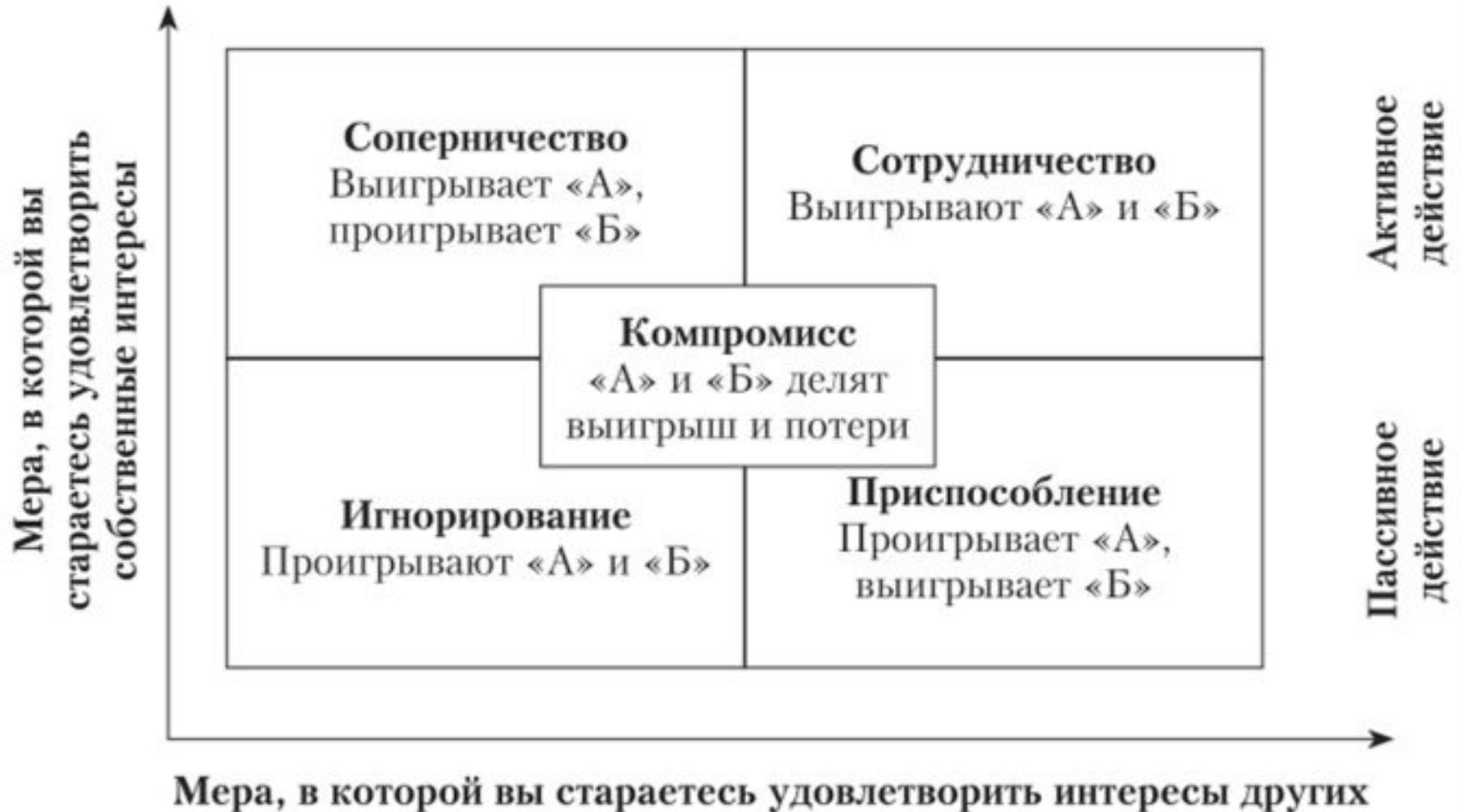
-приспособление, уступчивость;

-сотрудничество;

-компромисс.



СЕТКА ТОМАСА-КИЛМЕННА



ВЫБОР СТРАТЕГИИ

- Среди указанных пяти стратегий нет плохих и хороших, каждая применяется в зависимости от ситуации.
- Важно понять, что каждая стратегия эффективна при определенных условиях и необходимо уметь использовать все эти стратегии, учитывая конкретные обстоятельства. Определение стратегии поведения в конфликте и возможность использования альтернативных вариантов — практическая задача каждого менеджера.
- При выборе эффективной стратегии разрешения конфликта ключевыми являются два аспекта: власть другого человека по отношению к вам и что можно ожидать от этого человека (что этот человек собой представляет).
- Если вы обладаете большей властью, чем другой человек, то вы можете применить стиль конкуренции и настойчиво добиваться своего, принудить другого к уступке. Однако если большей властью обладает другой человек, то приспособливаться следует уже вам. Когда вы вовлечены в конфликт, важно помнить о своих интересах, но они не должны затмевать все остальное. Следует оценить, насколько важна для вас поставленная цель по отношению к тем трудностям, которые необходимо преодолеть для ее достижения.



ШКОЛЫ СТРАТЕГИЙ

Школы стратегий во многом связано с различными этапами развития стратегического управления. Первые три школы имеют предписывающий характер, то есть их внимание сосредоточено в большей степени на том, как *должны* формироваться стратегии.

1. Школа дизайна;
2. Школа планирования;
3. Школа позиционирования;

Следующие шесть школ рассматривают специфические аспекты процесса формулирования стратегии.

4. Школа предпринимательства;
5. Когнитивная школа;

Четыре следующие школы в объяснении принципов построения стратегии попытались приподняться над индивидуальным уровнем и осмыслить испытываемое организацией давление из вне.

6. Школа обучения;
- 7 Школа власти;
8. Школа культуры;
9. Школа внешней среды;

Последняя школа вбирает в себя все предыдущие подходы.

10. Школа конфигурации.



Самсонова-Гавшина Евгения Михайловна



Учитель музыки:

МБОУ «СОШ № 1» г. Глазов;

МБОУ «СОШ № 10 им. Героя РФ А.Б.Ушакова»
г. Глазов

Стаж работы:

Учитель музыки – 1,6 года;

Педагог дополнительного образования АОУ УР
"Региональный образовательный центр одаренных
детей« – 1 год;

Музыкальный руководитель 1 категории – 12 лет;

Концертмейстер – 10 лет;

Документовед – 9 лет.

Проектная деятельность:

Проект "Размножение муравьев в условиях домашнего формикария"

1 место - городской конкурс "Подрост";

1 место – Республиканский конкурс "Открытия 2030";

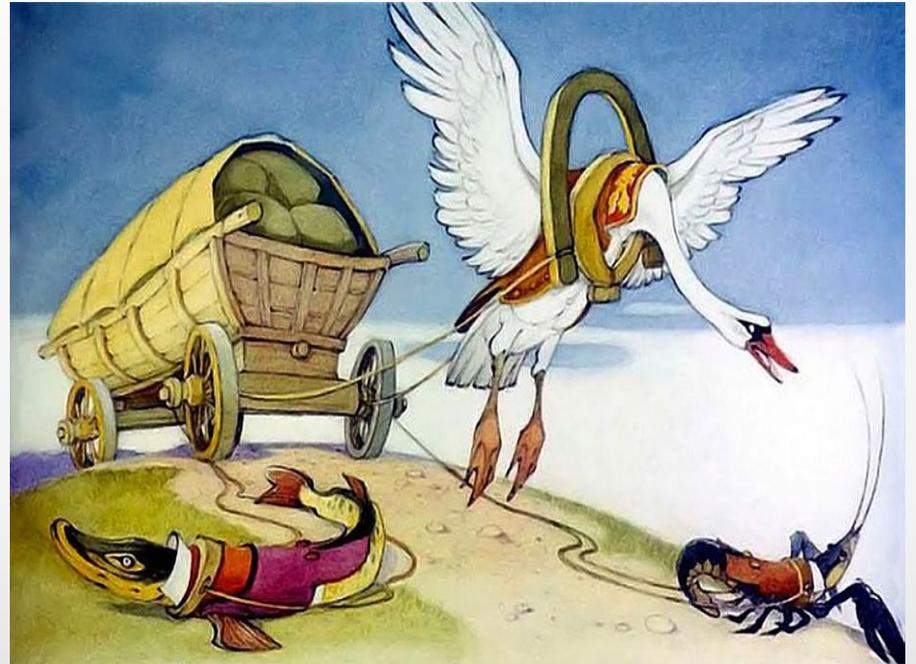
*Участие - Всероссийский конкурс юных исследователей окружающей среды
«Открытия 2030»;*

Участие - отборочный тур конкурса "Большие вызовы".



ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

При выполнении своих функций, у педагога возникла проблемная ситуация.



*Кто виноват из них, кто прав, – судить не нам;
Да только воз и ныне там.*
(Крылов И.А. Басня «Лебедь, щука и рак»)



ОПИСАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, В КОТОРОЙ РАЗВИВАЕТСЯ ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ

УЧАСТНИКИ КОНФЛИКТА:

по социальному статусу:

а) *явные:*

- педагог образовательной организации;
- руководитель образовательной организации;
- руководитель курсов дополнительного образования.

б) *неявные:*

- родители обучающихся
- остальные педагоги образовательной организации.

по социальной системе:

а) сотрудники образовательной организации;

б) родители обучающихся;

в) воспитатели дошкольного образовательного учреждения;



ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ
РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ
СИТУАЦИИ

- а) Не предпринимать никаких действий (перетерпеть);

- б) Минувя непосредственного руководителя, выяснить причину конфликта напрямую с другой стороной конфликта (исключить из решения проблемной ситуации одну сторону);

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО
СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ
И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ЕЕ
РАЗРЕШЕНИЯ

- а) Ситуация может выйти из под контроля. Такой вариант в любом случае оставит отрицательный “след” в душе каждого человека, так как останется недопонимание между людьми. Но именно такой вариант может быть выходом для человека, который придерживается поговорки “плохой мир лучше хорошей войны”;

- б) Не имея всей картины случившегося, сложно принимать решения по разрешению конфликта. Можно выяснить претензии “из первых уст” без свидетелей. Но в конфликте принимают участие три стороны и такой вариант может быть сведен к разговору “за глаза”.



ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ
РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ
СИТУАЦИИ

- в) Привлечь к решению проблемной ситуации неявных участников конфликта, создать “группу поддержки”.

- г) Всем “явным” конфликтующим сторонам “лицом к лицу” “выяснить отношения”;

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО
СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ
И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ЕЕ
РАЗРЕШЕНИЯ

- в) Проведя опрос среди “неявных” участников конфликта, можно выявить аргументы в свою защиту и добиться поддержки при решении проблемы. Однако, остальные участники могут вообще не знать о существовании каких-то претензий.

 - г) Одна из сторон конфликта находится “ниже рангом” по отношению к остальным и находится в подчинении только у одного руководителя. Второй руководитель не имеет отношения к педагогу. Данный вариант является не субординированным.
- 

ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ
РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ
СИТУАЦИИ

- д) Обозначить свою позицию непосредственному руководителю.

Урегулировать спорные моменты с ним, не вовлекая явных и неявных участников проблемной ситуации. Предоставить непосредственному руководителю возможность решить проблему с остальными участниками конфликта самостоятельно.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕГО
СОСТОЯНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ
И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ЕЕ
РАЗРЕШЕНИЯ

- д) При такой альтернативе выбора разрешения конфликта соблюдается субординация.

Имеется возможность обозначить акценты и аргументы при выяснении всех обстоятельств конфликта.

Также имеется возможность права выбора при принятии своих решений у педагога.

Однако, отсутствует возможность получения достоверной информации от всех “явных” участников конфликта.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

Для РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ
СИТУАЦИИ НЕОБХОДИМА
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

1. Обозначить свою позицию, в соответствии с договором об оказании услуг.
2. Выяснить принятое решение непосредственного руководителя в отношении расторжения/продолжения действий условий договора.



ВАРИАНТЫ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ С УЧЕТОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

- В случае расторжения/продолжения договора об оказании услуг, работа педагога в данном учреждении прекращается/продолжается.
- Варианты разрешения проблемной ситуации:
(реализовываются вместе)
 1. Обозначение своей позиции.
 2. Урегулирование спорных моментов с непосредственным руководством;
 3. Соблюдение режима субординации;
 4. Работа в соответствии с договором об оказании услуг;
 5. Качественная подготовка материала к занятию.



СОПОСТАВИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВАРИАНТОВ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ

(с позиций конкретной социальной системы — детского сада).

- Субординация соблюдена. Проблемная ситуация решается отдельно по горизонтали (руководитель-руководитель) и по вертикали (руководитель-подчиненный);
- Занятия реализовываются, образовательной организации платится арендная плата;
- Обучающиеся продолжают обучаться и получать новые знания и эмоции;
- Неявные участники конфликта не вовлечены в решении проблемной ситуации.



ОЦЕНКА ПРЕИМУЩЕСТВ И РИСКОВ ВАРИАНТОВ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

Преимущества

- дети получают новые знания и эмоции;
- проведение занятий до конца года не подорвет репутацию педагога;
- сохранение дополнительного дохода для всех участников конфликта;
- более тщательная подготовка к занятиям будет способствовать самообразованию педагога.

Риски

- отсутствие информации о сути претензий, что не дает возможности провести “работу над ошибками”;



СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЯ

1. Выяснить решение руководителя о продолжении/расторжении договора на оказание услуг с образовательной организацией.
2. Несмотря на возникшую проблемную ситуацию необходимо выполнить (завершить) свою работу максимально качественно.
3. Ни в коем случае не обсуждать конфликт с неявными участниками.
4. В конце полугодия подготовить и провести открытые занятия.
5. По результатам деятельности кружка дополнительного образования, провести анкетирование среди родителей образовательной организации.

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ

1. Требуется информация.
 2. Дети с радостью идут на занятия и они не виноваты в том, что взрослые не смогли договориться.
 3. Уважать себя и свой труд. Чтобы работу можно было оценить, ее следует довести до конца.
 4. Следует понимать, что сделано все, и винить себя не за что. Не стоит сплетничать.
 5. Уважать себя и свой труд. Оценка работы возможна только по ее окончании. На открытом занятии родители выражают свое мнение по поводу увиденного.
 6. По результатам анкет провести “работу над ошибками”.
- 

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ

1.Руководителем дано распоряжение о продолжении работы в образовательной организации.

2.Занятия с обучающимися проводятся строго по расписанию. Подготовка осуществляется к каждому занятию максимально тщательно. Производятся все положенные мероприятия перед и во время занятия.



АНАЛИЗ ДЕЙСТВИЙ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

- Судить о том, что реализация мер по разрешению конфликтной ситуации была произведена не считается возможным, ввиду длительного карантина.

ПРОГНОЗ ПОВТОРЕНИЯ ПРОБЛЕМНОЙ СИТУАЦИИ.

- Данная ситуация может повториться в будущем, так как недопонимания возникают в любом коллективе. Следует понимать, что моральные нормы и чувство собственного достоинства нужно сохранять всем участникам конфликта.

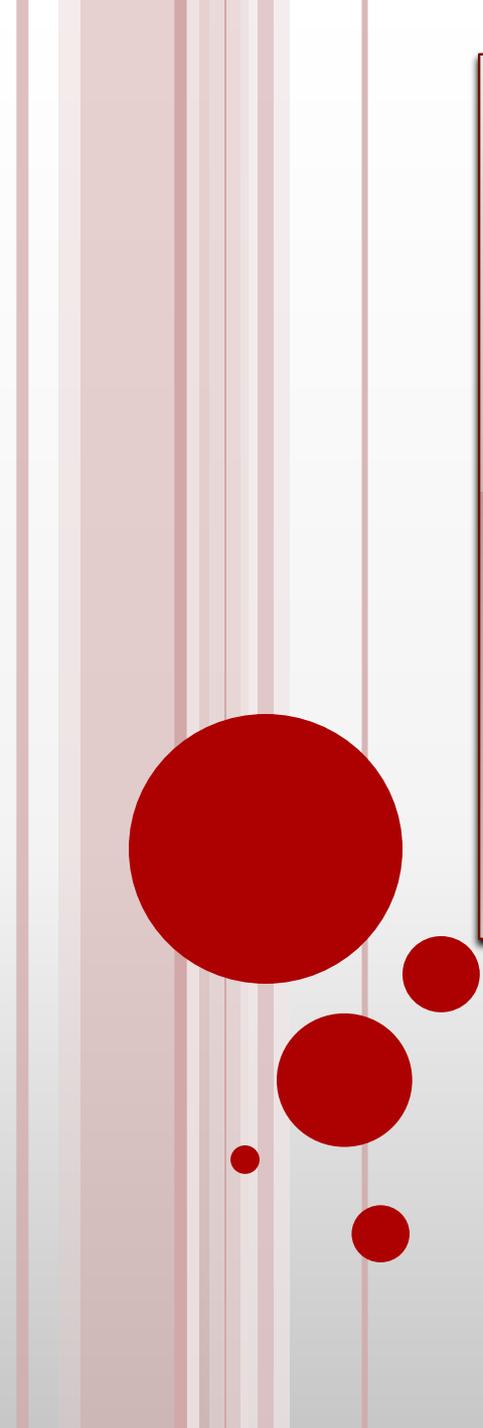
«Честь, достоинство, уважение к себе и другим».



ЛИТЕРАТУРА

- Лукин, Ю.Ф. Конфликтология : управление конфликтами : Management of the conflicts : учебник для вузов / Ю.Ф. Лукин. — М. : Академический Проект ; Гаудеамус, 2007. — 799 с. — (Gaudeamus ; Фундаментальный учебник).
<https://narfu.ru/upload/medialibrary/5dc/konfliktologiya-uchebnik.pdf>
- <https://moodle.kstu.ru/mod/book/view.php?id=46578>





**СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА
ВЫРАБАТЫВАНИЯ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ.
Ваш личный опыт применения
СИСТЕМНОГО ПОДХОДА
ВЫРАБАТЫВАНИЯ СТРАТЕГИЙ ДЕЙСТВИЙ.**

**Выполнила:
Магистрант
ФГБОУ ВО ГГПИ им. В.Г.Короленко
Евгения Михайловна
Самсонова-Гавшина**