

СТАТЬИ

УДК 37.064

КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ, ПРИЧИНЫ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Керимов Т.Т.

ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», Мытищи, e-mail: kerimovt@list.ru

Статья посвящена вопросам теории конфликтов в педагогическом коллективе и всех участников учебно-воспитательного процесса. Целью статьи является изучение причин возникновения конфликтных ситуаций и способов их регулирования, а также предотвращения. Статья раскрывает содержание понятия конфликта в педагогическом коллективе. На основе изучения понятия конфликтной ситуации установлены объекты и субъекты конфликтного взаимодействия. Разбираются такие виды конфликтов, как открытый и скрытый, внутриличностный и ролевой, конструктивный и деструктивный. В статье проанализированы способы регулирования конфликтов и методы поведения сторон конфликта. Значительное внимание уделяется способам (стилям) разрешения конфликта, таким как сглаживание, уклонение, компромисс, принуждение, поощрение и решение проблемы. Статья посвящена актуальным на сегодняшний день проблемам улучшения качества жизни педагогического коллектива и всех участников учебно-воспитательного процесса с помощью изучения причин возникновения конфликтов и их регулирования. Проблемы, о которых идет речь, пока изучены мало, поэтому требуют более тщательных исследований. Особое внимание было обращено автором таким составляющим социально-психологической среды в педагогическом коллективе, как увлеченность, дружелюбие, удовлетворенность, согласие, продуктивность, теплота, сотрудничество, успешность, занимательность и взаимная поддержка. Данная теория дает возможность добиться благоприятных условий для работы в педагогическом коллективе. Кроме того, в работе определены пути улучшения уровня социально-психологического климата. Такой взгляд будет интересен специалистам в области педагогики и конфликтологии. В заключение приводятся выводы о взаимодействии в педагогическом коллективе и регулировании конфликтных ситуаций в образовательной среде.

Ключевые слова: понятие конфликта, виды конфликтов, профессиональное образование, конфликтная ситуация, педагогический коллектив, педагог, причины конфликтных ситуаций, субъект и объект конфликта, социально-психологический климат, последствия конфликта, стили поведения

CONFLICTS IN A PEDAGOGICAL COLLECTIVE, THE REASONS FOR THEIR ORIGIN AND THE WAYS OF THEIR RESOLUTION

Kerimova T.T.

Academy of Public administration, Mytishchi, e-mail: kerimovt@list.ru

The article is devoted to the theory of conflicts in the teaching staff and all participants in the educational process. The purpose of the article is to study the causes of conflict situations and how to regulate them, as well as prevention. The article reveals the content of the concept of conflict in the teaching staff. Based on the study of the concept of a conflict situation, objects and subjects of conflict interaction are established. Such types of conflicts as open and hidden, intrapersonal and role, constructive and destructive are analyzed. The article analyzes the methods of conflict management and methods of behavior of the parties to the conflict. Considerable attention is paid to methods (styles) of conflict resolution such as smoothing, evading, compromising, coercion, encouraging and solving a problem. The article is devoted to the current problems of improving the quality of life of the teaching staff and all participants in the educational process by studying the causes of conflicts and their regulation. The problems in question have so far been little studied, and therefore require more thorough research. Particular attention was paid by the author to such components of the socio-psychological environment in the teaching staff as enthusiasm, friendliness, satisfaction, consent, productivity, warmth, cooperation, success, fun and mutual support. This theory makes it possible to achieve favorable conditions for work in the teaching staff. In addition, the work identifies ways to improve the level of socio-psychological climate. Such a view will be of interest to specialists in the field of pedagogy and conflict resolution. In conclusion, conclusions are drawn about the interaction in the teaching staff and the regulation of conflict situations in the educational environment.

Keywords: the concept of conflict, types of conflict, the professional education, the conflict situation, teaching staff, the teacher, the reasons of conflict situations, the subject and object of conflict, the socio-psychological climate, consequences of conflict, styles of behavior

В истории всегда проявлялись различного рода конфликты между людьми. Конфликтные ситуации возникали настолько часто и очевидно, что продолжительное время не рассматривались научным сообществом. Конфликты, особенно массовые, были объектом морали. В основе данной морали закладывалась абсолютная диалектичность добра и зла.

Конфликты в педагогическом коллективе способны оказать серьезное влияние на образовательный процесс. В современных социально-экономических условиях возрастают требования к качеству подготовки специалистов. Обществу необходима подготовка такого преподавателя, который должен владеть высокой профессиональной компетентностью и умением жить в право-

вой, демократической, многоконфликтной, поликультурной среде, следовать и принимать общепризнанные нормы морали. Изменяются существующие цели и взгляды педагогов, руководства образовательных учреждений, студентов и их родителей на систему средств разрешения конфликтов; зачастую подвергаются сомнению принятые ценности воспитательной культуры. В профессиональной образовательной организации актуальным становится формирование комфортной педагогической среды, которая бы положительно оказывала воздействие на развитие и совершенствование личности с активным гражданским взглядом на мир, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки. Воспитание культуры, которая основывается на бесконфликтном поведении, на принятии преимуществ человеческой жизни, особенности каждой личности, на признании права любого на удовлетворение своих нужд и сохранение собственных интересов (но не во вред иным запросам), становится важным. На теоретическом уровне в системе профессионального образования мало изучены проблемы эффективного улучшения качества жизни образовательной группы и всех членов учебно-воспитательного процесса с помощью понимания причин зарождения конфликтов и их разрешения, которое основывается на положительном уважении, общении, а также доброжелательности, открытости, общем принятии как внутри коллективов педагогов и студентов, так и между ними.

Цель исследования: формирование комфортной педагогической среды, которая бы положительно оказывала воздействие на развитие и совершенствование личности с активным гражданским взглядом на мир, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки.

Материалы и методы исследования

Термин «конфликт» рассматривается как борьба совершенно противоположных позиций, целей, интересов, взглядов или мнений субъектов конфликтного взаимодействия. Одна из сторон желает добиться собственных целей и не позволить другой осуществить то же самое. Конфликт – это один из видов разногласий в обществе, который способен привести как к прогрессу работы образовательного коллектива, так и к его регрессу. В конфликтной ситуации есть проигравшая сторона, но и есть те оппоненты, которые остаются в выигрыше.

Конфликтная ситуация – это противоречия мнений субъектов по какому-либо вопросу, тематике, направленность к про-

тивоположным действиям, возможность использования разных методов для их достижения, несовпадение желаний и интересов. Конфликты между отдельной личностью и группой чаще всего объясняются несовпадением индивидуальных и групповых норм поведения, а вот межгрупповые возникают в борьбе за власть и ограниченные ресурсы [1].

Объектом конфликтного взаимодействия является то, в чем заинтересована каждая из соперничающих сторон, что вызывает их противоположность к друг другу, предмет их спора, обладание чем одним из оппонентов конфликтной ситуации полностью или частично лишает другого реализации своих интересов. А субъектами конфликтной ситуации могут быть как отдельные люди, группы, так и целые организации. Когда эти субъекты взаимодействуют друг с другом, на степень их поведения оказывает значительное влияние как формальный, так и неформальный статус оппонентов, их место в иерархии, т.е. на каком уровне власти они находятся.

Конфликты в педагогике обладают своими особенностями, отличающими их от других в области социальных взаимоотношений. Они отличаются следующими характеристиками:

- субъекты конфликта имеют разные социальные статусы (преподаватель – студент), чему и соответствует их поведение в конфликтной ситуации;

- ответственность преподавателя за педагогически правильное регулирование проблемных конфликтов, так как любое учебное учреждение – это доступная возраст учащимся модель общества, где они принимают нормы отношений в обществе;

- различное понимание явлений и их причин, поэтому педагогу не всегда просто принять глубину переживаний обучающегося, а студенту – справиться с собственными негативными эмоциями и рационально подчинить их;

- разное отношение в жизненном опыте субъектов создает разную степень ответственности за провалы при регулировании конфликтов;

- наличие других студентов в ситуации столкновения между преподавателем и отдельным студентом делает их субъектами конфликтного взаимодействия, а конфликтная ситуация обладает воспитательным характером и для всех;

- разного рода промахи педагога при регулировании конфликта приводят к новым, в которые вовлечены и другие студенты;

- профессиональная позиция преподавателя в конфликтной ситуации со студен-

тами заставляет его принимать на себя роль инициатора в его разрешении и способствовать вызвать интересы студента как воспитывающейся и зависимой от него личности;

– конфликтную ситуацию в преподавательской деятельности проще предупредить, чем разрешить [2].

Таким образом, определением конфликта является борьба за ценности, претензии на обладание определенным статусом, властью, ресурсами. Главными целями в конфликте могут быть нейтрализация соперника, нанесение ему возможного ущерба или, в самом крайнем случае, его уничтожение.

Несмотря на то что существует много разных определений конфликта, они позволяют выделить конкретные виды и выделить наиболее эффективные пути их разрешения. Конфликты подразделяют по характеру взаимодействия субъектов на открытые и скрытые.

1. Открытые конфликты обладают явно выраженной точкой столкновения субъектов: споры, ссоры, столкновения. Эти конфликтные ситуации разрешаются существующими правилами, применимыми для следующих конфликтов и уровня их участников: правовые, международные (межгосударственные столкновения), этические, социальные.

2. Скрытые конфликты. Здесь нет внешних враждебных шагов между оппонентами конфликтных отношений, но тут используются косвенные методы влияния. Главным условием является то, что один из участников конфликтной ситуации опасается столкновения с другим, или он не обладает достаточной властью и силами для открытого соперничества [3].

В такой науке, как педагогика, используют следующую классификацию для конфликта:

1. Внутрилиchnостный конфликт. Данный вид конфликтной ситуации может возникнуть при различных условиях: субъект, который стремится к разным целям, должен реализовать вариант поведения, ощущая при этом внутреннюю ненадежность. Этот вариант должен повлиять на его поведение в конфликте.

2. Ролевой конфликт появляется в таких условиях, когда к педагогу предъявляют разного рода требования, несовместимые между собой. Если требования по работе не соответствуют интересам и ценностям преподавателя, то тогда может возникнуть конфликт [3; 4].

По последствиям конфликты подразделяются на конструктивные и деструктивные.

1. При конструктивном конфликте возможно рациональное преобразование и устранение объекта конфликтной ситу-

ации. Данный вид конфликта может дать позитивные результаты и опыт для образовательного учреждения. Причины, которые оказывают влияние на конструктивный конфликт, следующие:

- неблагоприятные условия труда;
- нехватка ресурсов;
- низкий уровень дисциплины;
- перегрузки на рабочем месте;
- несоответствие прав и обязанностей преподавателей;
- несовершенная оплата труда;
- недостатки в образовательной организации.

2. Деструктивный конфликт несет негативные последствия. Это может быть связано с гибелью, увечьями и стрессами людей. Он оказывает существенное негативное воздействие на взаимоотношения субъектов и в коллективе в целом. Такой конфликт и его результаты чаще отрицательно влияют на развитие личности [5].

Важным принципом, который следует использовать при оценке психологических последствий конфликтной ситуации, является влияние конфликта на умение каждого из его субъектов получить какой-то новый опыт, который способен изменить его поведение в будущем. Сторона конфликта может стать в позицию своего оппонента и понять мотивы, которые побуждают его к конфликту – это конструктивное зерно данного опыта. Данный психологический кризис в понимании является для субъектов конфликтной ситуации шагом к пересмотру собственных целей, мотивов и средств, которые они используют в конфликтных отношениях, а, следовательно, стремлением к психологической перезагрузке личности. Здесь конфликт направлен на будущее: если его субъекты смогли получить из него уроки, то он психологически ориентирован, если же нет, то неэффективен, а может быть, и опасен. Обязанностями каждого преподавателя выступает управление конфликтной ситуацией, которое имеет своей целью сделать его действенным.

Результаты исследования и их обсуждение

Исходя из того что конфликты достаточно многообразны в своем развитии, существуют разные формы регулирования конфликтных ситуаций.

Социолог Р. Дарендорф выдвинул несколько условий регулирования конфликта:

1. Каждый из субъектов конфликтного взаимодействия должен признать присутствие конфликтной ситуации, а за своими оппонентами – их право на существование. Следовательно, управление конфликтом

невозможно, если один из участников хочет, чтобы другая сторона не имела права на жизнь или чтобы мнение противоположной стороны было неуместным. Субъект конфликта должен признать наличие различий в интересах.

2. Уровень организации участников конфликтной ситуации. Чем выше рост данного уровня, тем намного проще добиться определенных договоренностей.

3. Каждая из сторон должна дать согласие на соблюдение правил взаимоотношений [6; 7].

В зависимости от поведения оппонентов конфликтного взаимодействия различают шесть способов (стилей) разрешения конфликта:

1. Сглаживание конфликтной ситуации. Здесь используются разные доводы, включая убеждение другого субъекта в необходимости сотрудничества.

2. Уклонение. Педагог, предвидя появление конфликтной ситуации, руководствуется таким поведением, которое не приведет к конфликтному взаимодействию. При этом преподаватель тщательно подготавливает свое поведение, а руководство образовательного учреждения реализует курс, который имеет профилактическую миссию, то есть отслеживание причин возникновения конфликтных ситуаций, а также возникающие противоречия, и принимает меры по их разрешению.

3. Компромисс. Один из оппонентов конфликта принимает точку зрения другого, но в частичной форме.

4. Принуждение. Одному из участников конфликта навязывают принять другое мнение. Данный вид поведения наиболее характерен для руководителя образовательного учреждения, когда у него возникают противоречия с преподавателями. Принуждение практически всегда вызывает раздражение со стороны педагога, его враждебность. Для образования это не вполне разумно, так как тем самым оно сковывает инициативу педагогического коллектива.

5. Поощрение. Преподавателю дается преимущество в обмен на его согласие с будущим решением. Несмотря на факт, данный вид поведения можно анализировать как компромисс, но есть большая опасность, что конфликтная ситуация не исчезнет.

6. Решение проблемы. Данный способ разрешения конфликтных ситуаций можно осуществлять по методике, разработанной Аланом Филли. По его мнению, алгоритм включает шесть последовательных шагов:

- установка проблемы в категориях цели;
- доказательство решения, применимо для обоих оппонентов;

– внимание к проблеме, а не к личным качествам другого субъекта;

– формирование атмосферы уважения и доверия за счет роста общего влияния и обмена ресурсами и информацией;

– создание позитивного отношения друг к другу, для чего выражается симпатия, обсуждение мнения другого лица с осознанием и пониманием, проявление минимального гнева и угроз;

– выбор наиболее эффективного решения, доказательство выбора доводами, проговоренными всеми сторонами конфликта.

Немаловажной является социально-психологическая среда (климат). Это сложившееся в педагогическом коллективе относительно устойчивое психологическое состояние, вариант поведения его членов, реализовывающийся во всех различных формах их деятельности. Данный климат дает наиболее интегральный и динамичный показатель психологического состояния всех составляющих жизни членов группы, потому что в нем формируются и складываются все обстоятельства и элементы внутренней жизни организации – это является главным критерием социально-психологического климата. Вся совокупность реализованных достижений или, наоборот, совершенных ошибок трудового коллектива в целом и его руководства, в первую очередь, отражается на состоянии социально-психологического климата. На состоянии социально-психологического климата также отражается и изменяет его каждое решение и действие начальника или члена коллектива, в особенности действие негативного характера. И, естественно, любое эффективное управленческое решение и реализация положительного коллективного действия способствует его улучшению.

Важными составляющими социально-психологической среды в педагогическом коллективе являются:

1. Увлеченность – чувство, возникающее при выполнении своей работы, достижении определенных результатов.

2. Дружелюбие – это отношение коллег друг к другу.

3. Удовлетворенность – предполагает удовлетворенность работой, результатами работы, отношениями с коллегами, финансовым результатом трудовой деятельности.

4. Согласие – это согласованность действий в работе всех членов коллектива.

5. Продуктивность – это личный вклад каждого члена коллектива в развитие предприятия.

6. Теплота – это положительные отношения между собой всех членов коллектива.

7. Сотрудничество – это отношения членов коллектива между собой.

8. Успешность – это результат работы, подведение итогов определенных проектов в коллективе, и отдельно каждого члена коллектива.

9. Занимательность – с каким настроем выполняется текущая работа.

10. Взаимная поддержка – отношения друг с другом, наставничество, поддержка в работе [8].

Выводы

Таким образом, необходимо сделать вывод, что педагогический конфликт является особым видом взаимодействия субъектов образовательной организации, соперничеством противоположных взглядов, зрений, оценок и целей, которое общество старается предотвратить и разрешить с помощью убеждений или действий на фоне возникающих эмоций. Причинами любых конфликтных ситуаций выступают сложившиеся противоречия: реальные и вымышленные, объективные и субъективные. И главным координатором конфликта должно быть руководство образовательной организации.

Работать и взаимодействовать в одном педагогическом коллективе – это непростая задача, к тому же нужно быть как морально, так и психологически готовым к этому. Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе часто может

служить причиной уменьшения продуктивности труда, кроме того, стрессов, эмоциональных нарушений и деструктивного поведения педагога. Порождая споры, конфликт проверяет всех членов коллектива на прочность и устойчивость, и каждого педагога в частности, что само собой может оказать существенную помощь в процессе анализа проблемы и разработке решения.

Нужно помнить: предупредить конфликтную ситуацию, то есть заблаговременно убрать формирующие ее причины, или вовремя подготовиться к нему – и означает лучший выбор совершенного метода разрешения конфликта.

Список литературы

1. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология: учебное пособие. М.: КноРус, 2018. 355 с.
2. Иванников В.А. Общая психология: учебник для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2017. 480 с.
3. Гуревич П.С. Психология и педагогика. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 320 с.
4. Цветков В.Л. Конфликтология: учебное пособие. М.: Юстиция, 2019. 183 с.
5. Федорова А.В. Конфликтология (для экономистов и менеджеров): учебное пособие. М.: КноРус, 2019. 212 с.
6. Байбаева М.Х. Особенности педагогических конфликтов в диаде «педагог – педагог» и «педагог – родитель» // Школа будущего. 2019. № 4. С. 230–235.
7. Фирсов М.В. Лельничский И.Д. Социальная педагогика: учебник. М.: КноРус, 2019. 332 с.
8. Лукашевич В.В., Пронина Е.Н. Психология и педагогика: учебник. М.: КноРус, 2019. 294 с.