

УДК 316

## ПУТИ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ ЛИЧНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

©*Градович А. А., Московский государственный психолого-педагогический университет  
г. Москва, Россия, Lokomotiv-i@yandex.ru*

## WAYS TO REDUCE CONFLICTING PERSONALITIES IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS

©*Gradovich A., Moscow State Psychological-Pedagogical University  
Moscow, Russia, Lokomotiv-i@yandex.ru*

*Аннотация.* В статье представлен анализ основных причин конфликта в образовательном учреждении. Предложены пути снижения уровня конфликтности личности. Предполагаемые мероприятия снижения уровня конфликтности представляют собой совокупность административно-экономических и социально-психологических методов и, в целом могут явиться эффективным методом снижения количества конфликтов в образовательном учреждении.

*Abstract.* The article presents an analysis of the main causes of the conflict in an educational institution. The ways of reducing the level of conflict of personality are proposed. The proposed measures to reduce the level of conflict are a set of administrative-economic and socio-psychological methods and, in general, can be an effective method for reducing the number of conflicts in an educational institution.

*Ключевые слова:* конфликт, личность, конфликтогены, конфликтность, образовательное учреждение, снижение конфликтности.

*Keywords:* conflict, personality, conflict, conflict.

В настоящее время в обществе происходят существенные изменения, которые оказывают значительное влияние на структуру личности. Современный человек живет в эпоху активного внедрения информационных технологий в жизнь общества, в связи с чем происходят значительные изменения на уровне не только личностного, но и общественного сознания. Под влиянием медийной информации формируются мировоззренческие позиции человека, ценностные ориентиры, закладываются основы правомерного или неправомерного поведения [1].

Особую ответственность за интеллектуальную и нравственную атмосферу в обществе в настоящее время несет высшая школа, поскольку высшие учебные заведения как центры образования, науки и культуры изначально призваны содействовать критическому осмыслению происходящего и предлагать конструктивные ответы на вызовы времени. [6].

Современный человек живет в эпоху «процветания» стресса, который, в свою очередь, повышает уровень конфликтности личности, поскольку стресс есть тип раздражительности, а раздражительность, в свою очередь, выступает фактором, который обуславливает конфликтность [2].

Важно понимать, что конфликтность является одним из основных факторов уменьшения продуктивности деятельности сотрудников и оказывает огромное влияние на атмосферу коллектива в целом. Отсюда можно понять, что необходимо уделять большое внимание способам и путям снижения уровня конфликтности.

Актуальность проблемы межличностных конфликтов обусловила активный поиск понимания сущности конфликтов, методов эффективной диагностики, особенностей и путей управления конфликтами с целью оптимизации межличностных отношений.

Наибольший вклад в становление и развитие отечественной школы конфликтологии внесли такие ученые как Анцупов А. Я., Выготский Л. С., Дружинина В. Н., Зызыкин В. Г., Запрудский Ю. Г., Шпилов А. И. [3-6].

В исследованиях указанных авторов даны определения конфликта, названы основные способы и методы управления и разрешения конфликтов, в том числе и в педагогических коллективах.

В образовательных учреждениях наиболее распространены конфликты вертикальные и смешанные: в среднем они составляют 70–80% от всех конфликтов [7].

Основными причинами возникновения конфликтов в образовательном учреждении являются: непосредственная технологическая взаимосвязь педагогических работников и администрации, перенос проблем, решение которых должно было бы идти по вертикали, на горизонтальный уровень отношений; невыполнение функциональных обязанностей в системе «руководство – подчинение»; неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе может быть вызвана образованием противостоящих группировок, культурными, эстетическими различиями людей, действиями руководителя и т. д. [9-13].

Цель эмпирического исследования — выявить основные причины конфликтов и предложить пути снижения уровня конфликтности личности в образовательной организации.

Исследование было проведено с 23 апреля 2018 г по 27 мая 2018 г в образовательной организации ГБОУ города Москвы «Школа «Бескудниково». Цель «Школы Бескудниково» заключается в воспитание и развитие свободной, талантливой, физически здоровой личности, обогащенной научными знаниями, готовой к созидательной трудовой деятельности и нравственному поведению; ориентированной на творчество, на самопознание и самовоспитание, с чувством гражданина, политической культурой, с духом свободы и демократии, личным достоинством.

Данные получены с применением таких методов исследования, как опроса (беседы) и наблюдения за педагогами образовательной организации. В опросе приняло участие 38 сотрудников. Возраст сотрудников — от 22 до 54 лет. Неоднородность возрастных показателей благоприятно сказывается на состоянии морально-психологического климата в коллективе [8].

Исходя из данных полученных путем наблюдения, в целом, можно сказать, что сотрудники внимательны, уважительно относятся друг к другу, их сплоченность проявляется в товариществе, внутренней дисциплине, ответственности, требовательности к другим и к себе. совместимость работников проявляется так же в их способности согласовывать свои действия в разных видах деятельности.

Обращает на себя внимание факт небольшой текучести кадров: в течение года уволено 4 чел, в том числе — 1 руководитель, имеющий среднее специальное образование по специальности. Официальная причина увольнений — переход в другие образовательные учреждения с более высокими окладами или переход на вышестоящую должность. Однако, по уточненным данным, 2 чел уволились по причине того, что «не сработались в

коллективе».

Вопросами приема на работу сотрудников занимается отдел кадров и директор. Процесс приема осуществляется в следующей последовательности. При приеме на работу в Учреждение проводится собеседование и назначается испытательный срок три месяца, заполняется анкета. Собеседования являются наиболее широко применяемым методом отбора кадров. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу без хотя бы одного собеседования.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационных характеристик по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

К педагогической деятельности в школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации.

*Критериями отбора считаются образование, опыт работы, личностные и деловые качества претендентов.*

Требования при приеме на работу:

- наличие высшего образования (специальное - педагогическое образование);
- опыт работы (стаж);
- знание специфики работы в коррекционной - школе;
- аттестация квалификации;
- знание Конвенции о правах ребенка;
- наличие творческого потенциала, хороших коммуникативных и организаторских навыков;
- желание повышать свой профессиональный уровень; доброжелательность, терпимость, любовь к детям.

Прием на работу и расстановка педагогических кадров, младшего обслуживающего персонала согласно штатному расписанию при наличии вакансий, ответственность за уровень их квалификации относятся к компетенции директора.

Отношения сотрудников регулируются трудовым договором, письменно заключаемым между ними. Условия трудового договора не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации

Для зачисления претендента в штат учреждения, его последней проверкой является испытательный срок. В течение двух месяцев работники и директор присматриваются к новому работнику. Окончательное решение о приеме кандидата на работу принимается директором.

Число обучаемых сотрудников с каждым годом постепенно возрастает, так как руководство не препятствует развитию персонала, а по возможности различными методами способствует этому. Так, некоторые сотрудники обучаются на бюджетной основе по специальности «Педагог дошкольного образования», «Менеджмент организации», «Государственные и муниципальные финансы».

Важную роль в системе управления персоналом, в частности в системе его развития занимает аттестация. В школе обычно проводится итоговая аттестация для оценки деятельности работника за весь период работы и аттестация в связи с направлением на учебу с целью выявить наиболее квалифицированного работника.

При увольнении сотрудники называют причиной увольнения неудовлетворенность заработной платой, трудности в общении внутри коллектива, удаленность от места жительства, реже — нездоровую морально-психологическую обстановку в коллективе. Естественно, такие причины не отражаются в заявлении.

Таким образом, в данном бюджетном образовательном учреждении как таковая система управления персоналом отсутствует (учитывая специфику деятельности и источники финансирования учреждения), однако в целом работа с кадрами оценивается положительно.

С помощью опроса было выяснено, что трудовой коллектив представлен работниками различных специальностей, коллектив преимущественно женский.

В структуре кадрового состава — 8,7% руководители и 91,3% — линейные исполнители. Возраст сотрудников — от 22 до 54 лет, но преимущественно — 32-42 лет. Средний возраст работников — 32 года. Высшее образование имеют 27% работников, 44% соответственно — среднее специальное и 29% — среднее. Следует подчеркнуть, что образование по специальности имеют почти все сотрудники — 28 человек или 87,5%.

По данным полученным в ходе наблюдения, на протяжении исследуемого периода наиболее характерными для данного учреждения являются горизонтальные конфликты, но такие конфликты всегда быстро затухают из-за быстрого вмешательства администрации. Вертикальные конфликты наблюдаются редко в данном образовательном учреждении, обычно они происходят из-за недопонимания педагога той задачи, которую ему спустили «сверху».

В структуре горизонтальных типов конфликтов в коллективе преобладают мелкие конфликты между учителями, обычно это такие конфликты происходят при составлении расписания. Так же отмечается тенденция к увеличению удельного веса конфликтов из-за несовместимости индивидуальных психологических характеристик педагогов.

На основе опросов (бесед) и наблюдений за обстановкой в образовательном учреждении, в качестве основных мероприятий по регулированию горизонтальных конфликтов в образовательном учреждении, были предложены:

– отказ от методов административного воздействия на людей и переход на методы, опирающиеся на знание мотивов, потребностей, интересов и ценностей конкретной личности;

– демократизацию управления, проявляющуюся в переходе на более низкие уровни оргструктуры (уровень учителей) при принятии решений, на совместную с «низкими» выработку стратегии, проявляющуюся во введении новых коллегиальных органов управления и освоении демократического стиля руководства.

– создание гибкой структуры неформальных отношений.

В образовательном учреждении были рассмотрены и проанализированы основные причины конфликтов среди педагогов. Таким образом, исследование по реализации мер по предупреждению конфликта состоит из последовательно реализуемых направлений, а именно: обучение сотрудников на семинарах по развитию лидерства, выдвижение из ряда этих сотрудников руководителей созданного коллегиального органа — постоянно действующей Комиссии по профессиональным спорам, и гибкое развитие инфраструктуры неформальных общений.

Предполагаемые мероприятия снижения уровня конфликтности представляют собой совокупность административно-экономических и социально-психологических методов, и в целом могут явиться эффективным методом снижения количества конфликтов в образовательном учреждении.

*Список литературы:*

1. Николаева А. А., Савченко И. А., Зиновьева Н. А. Роль учителя в обеспечении информационной безопасности современных школьников // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. № 1 (22). С. 27-32.
2. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. М.: Аспект Пресс, 2016. С. 96.
3. Выготский Л. С. Проблема обучения и умственного развития в школьном возрасте // Эксперимент и инновации в школе. 2009. №. 6. С. 26-34.
4. Дружинина В. Н. Развитие и диагностика способностей. М.: Наука, 1991.
5. Запрудский Ю. Г. Внутри конфликта // Социологические исследования. 1993. №. 7. С. 51-57.
6. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. СПб: Питер. 2013. 304 с.
7. Журавлев В. И. Основы педагогической конфликтологии. М.: Российское педагогическое агентство, 2015. 184 с.
8. Леонтьев А. А. Психология общения. М.: Смысл, 1995, 365 с.
9. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 2002. 752с.
10. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: ИНФРА-М, 2016.
11. Попова Т. Е., Бобрешова И. П., Чувашова Т. А. Конфликтология. Оренбург: ГОУ ОГУ, 2014, 51 с.
12. Фролова Н. А., Николаева А. А. Социальные технологии формирования молодежной активности в современном российском обществе // Образование и общество. 2012. № 3 (74). С. 51-56.
13. Шейн С. А. Диалог как основа педагогического общения. // Вопросы психологии. 1991, № 1, С. 44-53.

*References:*

1. Nikolaeva, A. A., Savchenko, I. A., & Zinov'eva, N. A. (2018). Rol' uchitelya v obespechenii informatsionnoi bezopasnosti sovremennykh shkol'nikov [Teacher's role in informational safety of present-day pupils]. *Obrazovatel'nye resursy i tekhnologii [Educational resources and technologies]*, 1 (22). 27-32.
2. Zdravomyslov, A. G. (2016). *Sotsiologiya konflikta*. Moskva.
3. Vygotskii, L. S. (2009). Problema obucheniya i umstvennogo razvitiya v shkol'nom vozraste. *Eksperiment i innovatsii v shkole [Experiment and innovation at school]*, (6). 26-34.
4. Druzhinina, V. N. (1991). *Razvitie i diagnostika sposobnostei*. Moskva.
5. Zaprudskii, Yu. G. (1993). Vnutri konflikta. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological studies]*, (7). 51-57.
6. Antsupov, A. Ya., & Shipilov, A. I. (2013). *Konfliktologiya*. St. Petersburg.
7. Zhuravlev, V. I. (2015). *Osnovy pedagogicheskoi konfliktologii*. Moskva.
8. Leont'ev, A. A. (1995). *Psikhologiya obshcheniya*. Moskva.
9. Maiers, D. (2002). *Sotsial'naya psikhologiya*. St. Petersburg.
10. Mastenbruk, U. (2016). *Upravlenie konfliktnymi situatsiyami i razvitie organizatsii*. Moskva.
11. Popova, T. E., Bobreshova, I. P., & Chuvashova, T. A. (2014). *Konfliktologiya*. Orenburg.
12. Frolova, N. A., & Nikolaeva, A. A. (2012). Sotsial'nye tekhnologii formirovaniya molodezhnoi aktivnosti v sovremennom rossiiskom obshchestve. *Obrazovanie i obshchestvo [Education and society]*, 3 (74). 51-56.

14. Shein, S. A. (1991). Dialog kak osnova pedagogicheskogo obshcheniya. *Voprosy psikhologii [Questions of psychology]*, (1), 44-53.

*Работа поступила  
в редакцию 17.10.2018 г.*

*Принята к публикации  
22.10.2018 г.*

---

*Ссылка для цитирования:*

Градович А. А. Пути снижения уровня конфликтности личности в образовательном учреждении // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №11. С. 516-521. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/gradovich> (дата обращения 15.11.2018).

*Cite as (APA):*

Gradovich, A. (2018). Ways to reduce conflicting personalities in the educational institutions. *Bulletin of Science and Practice*, 4(11), 516-521. (in Russian).