

УДК 159.913

**ОБРАЗ «Я» КОНФЛИКТНОГО ПЕДАГОГА:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ДИАГНОСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ**

**IMAGE “I” OF THE CONFLICT TEACHER:  
THEORETICAL ASPECTS AND DIAGNOSTICS OF THE PECULIARITIES**

©*Зиновьева Н. А.,  
Школа №2006,*

*Московский государственный психолого-  
педагогический университет,  
г. Москва, Россия, nata280969@mail.ru*

©*Zinovieva N.,  
School no. 2006,*

*Moscow State University of Psychology & Education,  
Moscow, Russia, nata280969@mail.ru*

*Аннотация.* Данная статья имеет целью анализ особенностей образа «Я» конфликтных педагогов. Для достижения цели нами было осуществлено теоретическое обобщение феноменов конфликта и образа «Я», а также проведено краткое исследование особенностей самоотношения и самовосприятия у конфликтных педагогов.

В результате работы было установлено, что большинство испытуемых обладают неадекватной самооценкой (заниженной или завышенной) и высоким уровнем притязаний, что во многом является следствием их стремления к соперничеству в конфликтной ситуации.

*Abstract.* This article aims to analyze the features of the image of “I” conflict educators. To achieve the goal, we carried out a theoretical generalization of the phenomena of conflict and the image of the self, and also a brief study of the characteristics of self-relationship and self-perception in conflict educators.

As a result, we found out that the majority of subjects have inadequate self-esteem (underestimated or inflated) and high level of claims, which is largely a consequence of their desire to compete in a conflict situation.

*Ключевые слова:* конфликт, педагог, образ «Я».

*Keywords:* conflict, teacher, image “I”.

Жизнь человеческого общества в той или иной степени связана с фактом конфликта. Читая историю разных стран, мы убеждаемся в том, что она оказывается сродни повести о бесконечном противостоянии и борьбе – классов, сословий, партий. Современная Россия нуждается в образованных, активных кадрах, способных принимать ответственные решения в ситуациях выбора, а также готовых проявлять инициативу и стремиться к самосовершенствованию профессиональной деятельности. Изучение механизмов и следствий формирований самоопределения современного человека является одной из фундаментальных научных проблем. От понимания, какое сообщество индивид принимает как свой социум, как оно связано с другими сообществами, какую позицию занимает человек многообразных существующих и возникающих взаимосвязях, зависит и понимание его

социального поведения. В связи с этим на сегодняшний день должна существовать система, которая будет обладать адекватными средствами оказания помощи кадрам в построении успешной профессиональной карьеры с учетом их национальных, личностных и гендерных особенностей [7].

В литературе довольно подробно описывается наиболее общее определение конфликта – противоречие, возникающее между людьми, коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности из-за непонимания или противоположности интересов, отсутствие согласия между двумя или более сторонами. Конфликты делятся на несколько видов, но в рамках данной статьи важно рассмотреть только вид организационного конфликта. Это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка. В соответствии с этим можно выделить и основные типы конфликтов в организации: организационные; производственные; трудовые; инновационные [3, с. 71].

Рассмотрим первую группу конфликтов. Этот вид противоречия характеризуется как ситуация столкновения интересов или ценностей сторон, которыми могут быть как индивиды, так и внутриколлективные группы. Поэтому организационные конфликты изначально имеют мощную основу, состоящую в несовпадении формальных начал управления коллективом и реальной ситуации (психологических особенностей сотрудников, требований учреждения, специфики профессиональных обязанностей). Заметим, что особенности регламента и являются чаще всего основой организационных конфликтов – как отмечают Дж. фон Нейман и О. Моргенштейн, «конфликт – это взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей. В качестве таких объектов можно рассматривать людей, организации, группы и др. Их деятельность так или иначе связана с постановлением и решением организационных и управленческих задач, с прогнозированием и принятием решений» [2, с. 135]. На основе этого определения следует отметить, что исследуемый нами вид конфликтов раскрывает и включает в себе проблемы условий деятельности как организации в целом, так и отдельных сотрудников. Поэтому общую ситуацию возникновения и развития такого вида противоречия регулируют следующие аспекты: заработная плата, адекватность оценки эффективности труда (система поощрений и наказаний), распределение обязанностей и заданий, процессы кадровых перестановок, техническое состояние рабочих мест.

Рассмотрим конфликты и конфликтные ситуации, возникающие в образовательных учреждениях в целом (школы, вузы, колледжи). Заметим, что педагогический коллектив любого образовательного учреждения выполняет и производственные, и социальные функции, поэтому его сотрудников оценивают и по деловым, и по нравственно-коммуникативным, культурно-эстетическим качествам. В статье С. В. Банькиной указывается, что к конфликтам и конфликтным ситуациям в образовательных учреждениях относят межличностные конфликты, возникающие между педагогом и администрацией (руководителем учреждения), педагогом и педагогом, педагогом и родителем ученика, педагогом и учеником [1].

Есть вариант разрастания конфликта между личностью и группой – в данном случае, между педагогом и учениками, педагогом и администрацией. Частое возникновение конфликтных ситуаций в процессе деятельности конкретного педагога свидетельствует о его склонности к конфликтному поведению [8].

В результате повышенной степени конфликтности педагогов есть необходимость рассмотреть особенности их образа «Я». Образ «Я» – это когнитивная составляющая Я-концепции, т.е. представление индивида о самом себе, согласуемое с уровнем самооценки и особенностями поведения. В образ «Я» входят такие понятия, как я-реальное и я-идеальное,

т.е. соотношение желаемых (каким я хотел бы быть) и действительных (каким я являюсь) представлений человека о самом себе. Образ «Я» (как самоидентичность) формируется в юношеском возрасте и обретает довольно четкие характеристики в зрелости, однако продолжает отличаться динамичностью, т.к. зависит от влияний внешнего мира, эмоциональных переживаний личности и ее ценностно-мировоззренческих ориентиров. Высокий уровень конфликтности личности педагога, безусловно, воздействует на особенности их образа «Я».

С целью более детального рассмотрения особенностей образа «Я» конфликтных педагогов мы провели краткое исследование, протестировав 20 испытуемых-учителей в возрасте от 30 до 50 лет по трем методикам: «Стили поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса, «Уровень притязаний» Ф. Хоппе и «Уровень самооценки» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. Анализ результатов тестирования позволит нам выявить конкретные специфические черты в образе «Я» конфликтных педагогов. Обратимся к результатам по методике К. Томаса (Рисунок 1).

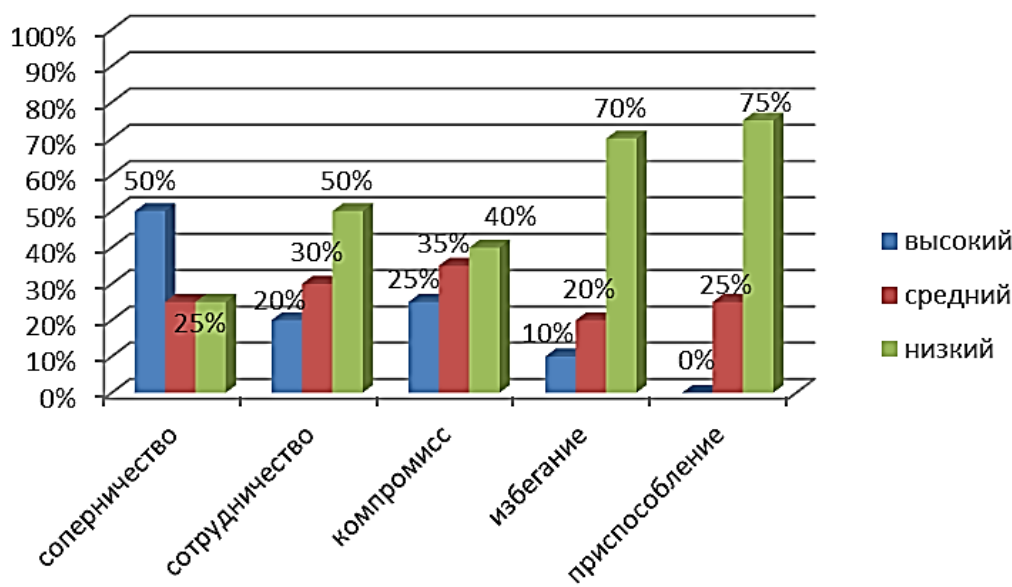


Рисунок 1. Обобщенные результаты тестирования педагогов по стилям поведения в конфликтной ситуации

Как видим по рисунку, учителя стремятся соперничать в конфликтной ситуации, что нередко становится причиной ее разрастания. Средний и низкий уровни этого стиля представлены довольно слабо, только у четвертой части респондентов. Стиль сотрудничества, как наиболее позитивный, представлен, напротив, на низком уровне у половины педагогов: они редко могут решить конфликтную ситуацию адекватным путем. Только 20% испытуемых готовы к сотрудничеству, а 30% предпочитают частичное применение этого стиля. Подобная диагностическая ситуация сложилась и в отношении стиля компромисса: на высоком и среднем уровне он выражен у 25% и 35% педагогов, остальные 40% не воспринимают его как подходящий стиль поведения в конфликте. Стили избегания и приспособления не вызвали принятия – они в основном представлены на низком уровне выраженности. Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о высоком уровне конфликтности педагогов. Это качество, как мы отмечали выше, отмечается в разных коммуникативных ситуациях: конфликтный педагог и в общении с

учениками, и в общении с коллегами и администрацией часто ведет себя с нарушением правил деловой этики. Рассмотрим результаты по тесту на уровень самооценки (Рисунок 2).

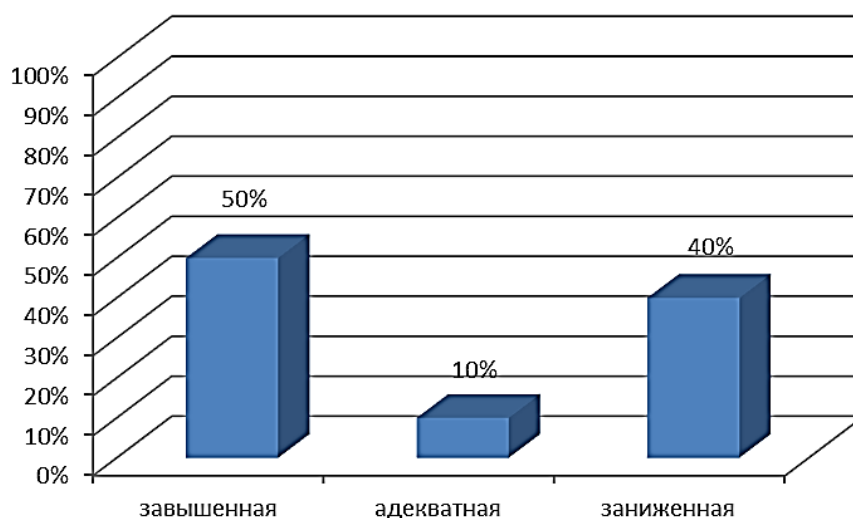


Рисунок 2. Обобщенные результаты тестирования педагогов по уровню самооценки

Как видим по рисунку, адекватная самооценка у конфликтных педагогов представлена слабо – только 10% показали такой результат. Остальные испытуемые показали наличие завышенной самооценки (50%), что свидетельствует о таких личностных качествах, как самоуверенность, желание доказывать свою правоту, стремление продемонстрировать превосходное понимание происходящего и знание своих особенностей. Такие педагоги в основном стремятся к соперничеству в конфликтной ситуации, поскольку считают себя компетентными в разных вопросах и нередко диктуют свои правила там, где на самом деле это является прерогативой администрации. Заниженная самооценка свойственна 40% испытуемых: у них отмечается желание самозащиты, неуверенность, но такие качества в ситуации повышенного стремления к соперничеству приводят к конфликтам. Эти педагоги воспринимают себя двояко: с одной стороны, они стремятся к положительной оценке своих возможностей, а с другой – чувствуют пробелы в профессиональных умениях и навыках.

Такая особенность образа «Я» во многом становится следствием высокой конфликтности – если бы эти педагоги стремились к компромиссу и сотрудничеству, то заниженная самооценка проявляла бы себя иначе. К примеру, неуверенность может подталкивать бесконфликтного педагога к повышению уровня профессиональных компетенций, к организации адекватной коммуникации. Рассмотрим результаты по тесту на уровень притязаний.

Согласно данным, представленным на Рисунке 3, преобладает средний уровень притязаний. В целом, данный тест указывает на выраженность таких качеств, как самолюбие, самооценка, адекватность или неадекватность формирования притязаний в зависимости от успеха или неуспеха. Тот факт, что половина педагогов находится на среднем уровне притязаний, несколько адекватизирует ситуацию: эти испытуемые проявляют ситуативную адекватность в своих притязаниях, пытаются осмысливать уровень своей успешности (личной, профессиональной).

Исходя из цели и сути методики, были проведены наблюдения за поведением и реакциями респондентов на быстроту выполнения и на усложнение заданий. Оказавшиеся на среднем уровне вели себя в начале работы относительно спокойно, стараясь выполнять

задания по мере поступления. Однако ограниченность во времени несколько тревожила респондентов, оказавшихся на среднем уровне: они старались писать ответы быстрее, в поведении обнаруживали стесненность и нервозность: крутили карандаш в руках, морщили лицо, но старались себя контролировать. Высокий уровень притязаний отмечен у 30% педагогов. Эти респонденты остро реагировали на ограниченность во времени: шумно двигали стулья, громко переговаривались между собой (не по поводу заданий), отбрасывали выполненные карточки в сторону, объясняя это необходимостью быстро решать задания («нет времени для аккуратности»).

Иными словами, высокий уровень знаний, умение быстро найти правильный ответ в данном случае взаимосвязаны с тревожностью и отсутствием поведенческого контроля: ситуация цейт-нота выводит из эмоционального равновесия этих респондентов. Педагоги, у которых диагностирован низкий уровень притязаний (20%), почти не реагировали на ситуацию неуспеха, понимая, что основная причина заключается в их медлительности.

При выполнении теста испытуемые вели себя спокойно, с интересом читали вопрос, с интересом искали ответ, но изначально не показывали никакого желания поспешить, объяснив это резким снижением количества верных ответов. Тревожность по причине временного ограничения им не свойственна, но браться за решение любой задачи они готовы с единственным условием – наличие запаса времени. Думается, у этих испытуемых может быть диагностирован скорее внутренний конфликт, чем внешняя склонность к спорам и уそбицам. Однако наличие внутреннего конфликта и заниженной самооценки нередко способствует созданию поверхностной ситуации коммуникативного противоречия.

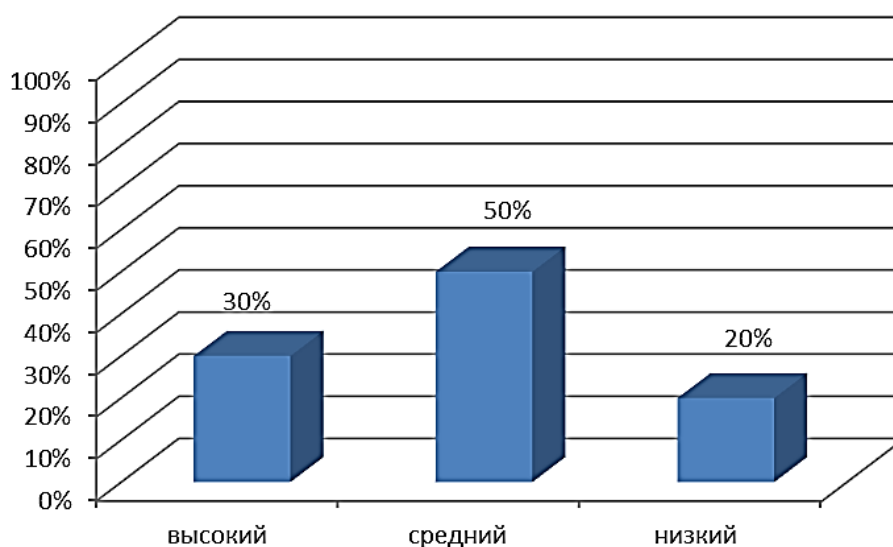


Рисунок 3. Обобщенные результаты тестирования педагогов по уровню притязаний

Таким образом, к особенностям образа «Я» конфликтных педагогов по результатам тестирования можно отнести следующие: неадекватность самооценки; самоуверенность, стремление доказать свою правоту или, напротив, желание самозащиты; отсутствие выраженного поведенческого самоконтроля; равнодушие к неуспеху.

Список литературы:

1. Баныкина С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития // Современная конфликтология в контексте культуры мира. 2001. С. 373-394.
2. Мириманова М. С. Конфликтология. М.: Академия, 2003. 326 с.
3. Ратникова В. П. Конфликтология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 543 с.
4. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. М.: Просвещение, 1991.
5. Темина С. Ю. Конфликты школы или школа конфликтов. М.: МПСИ, 2002. 144 с.
6. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. М.: Педагогика, 1990. 208 с.
7. Николаева А. А., Караханян К. Г. Влияние социальной идентичности на построение карьеры в управленческой деятельности // СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ. – 2013. – С. 260-270.
8. Павловский А. И., Какадий И. И. Конфликты между родителями и педагогам. // Научный журнал Дискурс. 2017. 11 (13), С. 84-88.

References:

1. Banykin, S. V. (2001). Pedagogical conflictology: state, problems of research and development prospects. *Contemporary conflictology in the context of a culture of peace*, 373-394
2. Mirimanova, M. S. Conflictology. Moscow: Academy, 2003. 326 p.
3. Ratnikova, V. P. (2012). Conflictology. *Moscow: UNITY-DANA*, 543
4. Rybakova, M. M. (1991). Conflict and interaction in the pedagogical process. *Moscow: Education*,
5. Themina, S. Yu. (2002). Conflicts of school or school conflicts. *Moscow: MPSI*, 144
6. Shakurov, R. Kh. (1990). Socio-psychological bases of management: the head and pedagogical collective. *Moscow: Pedagogika*, 208
7. Nikolaeva, A. A., & Karakhanyan, K. G. (2013). The influence of social identity on building a career in managerial activities. *In social-economic and psychological problems of management*, 260-270
8. Pavlovsky A. I., & Kakadiy I. I. (2017). Conflicts between parents and teachers. *Scientific Journal Discourse*, 11 (13), 84-88

Работа поступила  
в редакцию 22.12.2017 г.

Принята к публикации  
26.12.2017 г.

---

Ссылка для цитирования:

Зиновьева Н. А. Образ «Я» конфликтного педагога: теоретические аспекты и диагностика особенностей // Бюллетень науки и практики. Электрон. журн. 2018. Т. 4. №1. С. 362-367. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/zinovieva> (дата обращения 15.01.2018).

Cite as (APA):

Zinovieva, N. (2018). Image “I” of the conflict teacher: theoretical aspects and diagnostics of the peculiarities. *Bulletin of Science and Practice*, 4, (1), 362-367