

УДК 37.08; 316.6

https://doi.org/10.33619/2414-2948/56/47

КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

©*Токарева А. А., ORCID: 0000-0002-3183-357X, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, basner55@mail.ru*

CONFLICTS IN THE TEACHING STAFF: PROBLEMS AND SOLUTIONS

©*Tokareva A., ORCID: 0000-0002-3183-357X, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, basner55@mail.ru*

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблемы возникновения конфликтов в педагогическом коллективе. Автором рассмотрены составляющие понятийного аппарата по теме исследования, а также проанализированы ключевые факторы возникновения конфликтных ситуаций в коллективе педагогов. На основании проведенного опроса обозначены основные характеристики конфликта и методы его предотвращения и решения в условиях педагогической деятельности коллектива.

Abstract. The article is devoted to the study of the problem of conflicts in the teaching staff. The author considers the components of the conceptual apparatus on the research topic, and also analyzes the key factors in the occurrence of conflict situations in the team of teachers. On the basis of a study, the main characteristics of the conflict and methods for its prevention and resolution in the context of the teaching activity of the team are identified.

Ключевые слова: педагог, конфликт, коллектив, причины, решение.

Keywords: teacher, conflict, team, reasons, decision.

Введение

Актуальность темы обусловлена тем, что с динамичным и перманентным развитием информационного общества в современных коллективах сотрудников разных сфер деятельности наблюдается повышение уровня конфликтности между субъектами, порождаемое различными социально–психологическими факторами. Решение данной проблематики требует высокого качества и эффективности взаимодействия педагогических работников в учебно–воспитательном процессе образовательных учреждений, в том числе, по предупреждению и устранению деструктивных конфликтов. Цель данной статьи — исследование сущности, основных факторов развития и предупреждения конфликтов в педагогическом коллективе в современных условиях отечественной образовательной системы. Достижение цели было реализовано посредством аналитического обзора источников литературы и проведения опроса для исследования конфликтных ситуаций в коллективе педагогов.

Термин «конфликт» как в научной, так и в публицистической литературе не имеет однозначного определения, в связи с чем можно найти разные значения этого термина.

Чаще всего определение данного термина — это общее понятие, затрагивающее сферу социальных противоречий.



На протяжении долгих столетий становление общества представляло из себя многоступенчатый процесс, начинающийся со стадии зарождения (развертывания) и заканчивающийся этапом разрешения объективных противоречий, то есть переходом на новую ступень, посредством преодоления трудностей и разногласий на предыдущей.

Господствующая на протяжении долгих лет марксистская теория, признавала эту версию, но не относила ее к советскому обществу. Примечателен тот факт, что во времена социализма, в качестве одного из идеалов выступало полное устранение классовых конфликтов, о чем говорит распространение идей «бесконфликтности» развития социалистического общества без антагонистических противоречий 30-х гг. В эти годы большая часть социальных философов занималась тем, что пыталась найти основное противоречие социализма, заключавшееся, по их мнению, в противостоянии старого и нового, в борьбе производительных сил и производственных отношений, а также между производством и потреблением и др. [4].

Таким образом, можно однозначно говорить о том, что в российской литературе проблема противоречий разрабатывалась, в отличие от теории конфликтов.

Данные понятия не являются синонимами, хотя часто противопоставляются. Без взаимодействия друг на друга сил субъектов противоположности, противопоставления, противоречия, различия так и останутся лишь одним из условий зарождения конфликта. Исходя из чего можно сделать вывод о том, что конфликт — это проявление объективных или субъективных противоречий, выражающееся в противоборстве сторон [3].

Конфликты и проблемы конфликтного взаимодействия в управлении трудовыми коллективами коммерческих и бюджетных сфер деятельности являются объектами исследований представителей разных наук, в частности: социологии, социальной и организационной психологии, психологии управления. В педагогической литературе также освещены экспериментальные исследования отечественных и зарубежных ученых, которые касаются психологической и социальной сути появления, предупреждения и решения конфликтов, формирования конфликтологической компетентности у сотрудников и управленцев. Данная проблематика нашла свое отражение в ряде научных работ, среди которых в рамках данной статьи следует выделить таких авторов, как: О. У. Гогицаева, В. К. Кочисов, С. Д. Гуриева, Е. В. Грязнова, А. Г. Гончарук, А. Д. Курмыскова, А. А. Соколина, Н. С. Ежкова, О. Н. Суровцева, Ж. И. Калгашкина, А. Г. Кашуба, А. О. Кашуба, А. В. Новосельцева, В. А. Светлов, Н. А. Стерляева, С. А. Титаренко, С. В. Федорченко, А. С. Якушин, А. А. Николаева [1–10].

Несмотря на то, что некоторые аспекты исследования, относящиеся к процессам выявления и анализа факторов межличностных конфликтов в педагогическом коллективе, детально рассмотрены учеными, обобщение путей управления конфликтом в образовательных организациях, а также совершенствование конфликтной компетентности сотрудников и руководителя остались недостаточно освещенными.

В понимании отечественных исследователей А. А. Николаевой и А. С. Якушина, конфликт являет собой такую структуру отношений между субъектами социально-психологического взаимодействия, которая характеризуется борьбой, соревнованием противоположных, разнонаправленных стимулов и позиций (мотивов, убеждений, мнений, ценностей) [9].

В свою очередь, Н. С. Ежкова и О. Н. Суровцева отмечают, что конфликт являет собой ситуацию проявления противоположных суждений в сознании отдельного субъекта, в межличностных отношениях индивидов или коллективов людей, что сопровождается негативными эмоциональными переживаниями [3].

С точки зрения Н. А. Стерлядовой, конфликт можно рассматривать как предельное обострение противоречий. Для конфликта всегда характерно противостояние субъектов социального взаимодействия, что может сопровождаться нанесением взаимного ущерба (морального, имущественного, физического, психологического) [8].

Исходя из вышеизложенных определений, можно говорить о том, что конфликты происходят в больших и малых группах людей, если рассматривать их сточки зрения профессиональной и трудовой деятельности, то в коллективах. Таким образом, следующий термин, который необходимо разобрать — это «коллектив».

Данное понятие переводится с латинского «*collectivus*» на русский язык как «объединяю», это некое сообщество людей, объединенных между собой личными или деловыми отношениями, последние из которых основываются на совместном решении социальных задач, значимых для общества, с учетом норм, правил и порядков, установленных в конкретном объединении. Также коллектив можно рассматривать как субъект деятельности в условиях дидактического процесса в образовательной организации, представляющий собой источник активности и познания закономерностей усвоения знаний, умений, навыков и формирования убеждений, определяющих объем и структуру содержания целенаправленного целостного процесса воспитания и обучения [3].

Образовательный процесс характеризуется динамичностью, постоянной сменой актов обучения, в связи с чем коллектив по отношению к образовательному процессу является субъектом в период разработки стратегии развития, планирования и постановки целей.

Впервые понятие «педагогический коллектив» было введено А. С. Макаренко и трактовалось как определенный коллектив воспитателей, объединенных единством требований к воспитанникам [8].

Например, педагогический коллектив школы №1532, учителя начальных классов, учителя–предметники, преподающие в определенном классе или параллели. По мнению Макаренко, в любой школьной или воспитательной системе существует ядро, представляющее собой педагогический коллектив.

Педагогический коллектив — это группа учителей образовательного учреждения. Он же выступает трудовой группой, имеющей обозначенные цели и задачи, образовательную программу деятельности. В процессе совместной деятельности, общения и взаимодействия между отдельными сотрудниками или группами специалистов возникают спорные ситуации, существует несогласованность позиций, недоразумения, что, в сущности, является весьма закономерным с позиций психологии и социологии, ведь каждая полноценная личность имеет субъективные взгляды, убеждения, ценности, желания, цели. В случае проявлений спорных ситуаций в группе, которые не разрешаются посредством самостоятельного взаимодействия сотрудников (оппонентов) в виде конструктивного диалога, возникает конфликт.

Межличностные конфликты в педагогических коллективы встречаются весьма часто и носят негативный характер, так как отрицательно сказываются на детях. В образовательной организации существует множество проблем как психологического, так и социального характера, но особенно на их фоне выделяются межличностные конфликты, затрагивающие деятельность педагогического коллектива школы [5].

Эффективность деятельности образовательного учебного заведения любого уровня (от дошкольного до университетского) зависит от многих условий. Полное отсутствие конфликта внутри организации — условие не только нереализуемое, но и не желательное [4]. Управление конфликтами, как и кадровый менеджмент в целом, должно быть реализовано с

учетом сложности и многоаспектности трудовых отношений всех направлений деятельности образовательной организации и между всеми звеньями.

Материал и методы исследования

«Конфликт проще предотвратить, нежели потушить» — кредо многих педагогов-психологов, но, к сожалению, не все на начальных стадиях (зарождение, развитие) конфликта могут правильно его идентифицировать.

Таким образом, видится целесообразным выделить свод основных правил и действий для учителей с целью предупреждения внутригруппового межличностного конфликта:

- Интересоваться и учитывать интересы людей, которые тебя окружают;
- Адекватно относиться к конструктивной критике от коллег;
- Проявлять вежливость, уважение и тактичность к своим коллегам;
- Дисциплинированно относиться к своим профессиональным обязанностям.

В рамках данного контекста также необходимо рассмотреть способы снижения уровня конфликтности между руководством и подчиненными:

- Адекватно и справедливо оценивать вклад каждого сотрудника в решение общих задач;
- Заботиться о своих сотрудниках;
- Власть не должна выходить за рамки разумного;
- Эффективно применять различные управленческие методы мотивации;
- Работать над постоянным развитием своей организации.

Стиль руководства и грамотно выстроенная работы администрации школы прямым образом влияют на эмоциональное благополучие в коллективе.

Благодаря изучению научной литературы психологической и педагогической направленности, анализа различного рода деятельности и общению с практикующими учителями и психологами можно выделить несколько путей повышения эффективной подготовки педагогов к разрешению конфликтных ситуаций [6]:

1. Интеллектуалистический: суть данного подхода в том, чтобы раскрыть понятие о конфликте, поэтапно разобрав все возможные стадии от прогнозирования, профилактики, возникновения, развития, протекания и условий для выхода вплоть до рассмотрения методов по искусству ведения переговоров и урегулированию конфликтов с участием 3 лиц. Также тут обязательно нужно разобрать типологии конфликтов, в том числе конфликтных личностей и их характеристик, показать физиологическую природу и психологические основы конфликта.

2. Поведенческий: данный путь основывается на необходимости научить человека проводить психологический анализ, сложившихся конфликтных ситуаций, находить различные варианты и возможности разрешения, предупреждения и погашения конфликтов, по средствам овладения навыками эффективного поведения в конфликтах. Поведенческий метод предусматривает использование таких инструментов как: имитационные тренинги, дискуссии, научно-практические конференции, обсуждение теоретических проблем, диспуты, деловые и личностно–ориентированные игры и исследовательские задания.

Важно понимать, что без самопознания (знания о своей личности) и самовоспитания (постановка целей и формирование собственного «Я») сложно найти общий язык с самим собой, и как следствие это резко увеличивает возможность создания конфликтной ситуации в социуме.

Таким образом, можно сказать что основополагающим фактором для поддержания бесконфликтной рабочей обстановки, без которой обучение детей становится невозможным

является благоприятный климата в педагогическом коллективе. С целью профилактики конфликтных ситуаций среди педагогических работников рекомендуется использовать такие формы работы как: педагогические советы, методические объединения и индивидуальную работу.

Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта является наличие у индивидов личностного или профессионального взаимодействия разных убеждений, желаний, а также состояние противоборства между ними [5]. Сторонами конфликта выступают субъекты данных типов взаимодействия, интересы которых непосредственно нарушены, или субъекты, которые явно или неявно поддерживают конфликтующую сторону [10].

К основным факторам, вызывающим образование конфликтных ситуаций в образовательных организациях, исследователи О. У. Гогицаева, В. К. Кочисов и С. Д. Гуриева относят [1]:

–в деятельности педагогических сотрудников: снижение объема оплаты труда, усложнение и расширение направлений работы; требования руководства использовать отличные от выбранных педагогом методы преподавания; чувство неопределенности и неуверенности; недостаточный уровень доступности информационных материалов;

–в деятельности управленцев образовательных организаций: сложности во взаимоотношениях с коллективом подчиненных; невнимательность к их мыслям, предложениям, требованиям и пожеланиям; склонность к агрессивному методу управления;

–на уровне образовательных организаций: недостаточное материально–техническое обеспечение деятельности; отсутствие возможностей мотивировать трудовую деятельность преподавателей.

С. А. Титаренко в своих практических наработках отмечает, что по своей природе конфликты в образовательных организациях являются, преимущественно, межличностными [9].

Субъективные предпосылки профилактики конфликтов состоят в умении каждого человека отстаивать свои интересы, избегая при этом негативных эмоций по отношению к партнеру и не допуская разрушительные противодействия ему [2]. Это достигается умением субъекта управлять личным психологическим состоянием, умением понять интересы и ожидания другого, найти адекватный ситуации способ решения проблемы [6].

Ж. И. Калгашкиной в качестве одного из условий эффективного регулирования конфликтами выделяется психологическая готовность руководителей учебных заведений по преодолению и предупреждению конфликтов в соответствующих трудовых коллективах педагогов. Так, способность снизить конфликтность в трудовом коллективе педагогов является одним из важнейших направлений деятельности по оптимизации социально-психологической атмосферы и межличностных взаимоотношений в нем [4]. В решении этих вопросов руководителю может помочь психологическая служба, которая способна выявить подобные проблемы на начальной стадии, с целью предотвращения в коллективе «глубоких» конфликтов. Именно оптимизация конфликтных ситуаций в коллективе зависит от того, насколько хорошо руководитель знает закономерности их возникновения, развития и решения.

Современное исследование сущности и предпосылок, факторов разрешения и профилактических действий в отношении межличностных конфликтов требует конструктивного решения, которое будет способствовать повышению эффективности функционирования как отдельного специалиста, как и коллектива сотрудников в целом. Во многих организациях (преимущественно, коммерческих) применяется методика диагностики

типов поведения в конфликтной ситуации американского социолога К. Томаса. Автором разработана методика, позволяющая определить субъективные способы реагирования индивида на проявление конфликтных ситуаций в виде склонности к соперничеству и сотрудничеству, уровня готовности к компромиссам, избегания конфликтов или их обострения [7].

Важной особенностью данной методики является тот факт, что его специально под нашу страну адаптировала Гришина с целью изучения предрасположенности человека вести себя конфликтным образом, в то время как Томас, уделял внимание динамике изменения традиционного отношения к конфликтам. Нововведение Томаса заключалось в том, что он предложил термин «разрешение конфликтов», который употреблялся на начальной ступени изучения конфликтологии, заменить на разрешение или элиминирование.

Таким образом, «разрешение» — полностью бесконфликтное состояние, где все находятся в полной гармонии. Важно заметить, что положение дел существенно изменилось, как и мнение ученых, занимающихся данной проблематикой. К. Томас сопоставляет это, во-первых, с тем, что большинство исследований доказали тот факт, что некоторые конфликты помимо разрушительного характера носят созидательный, а во-вторых, что полная элиминация конфликтов не возможна.

Исходя из этого, элиминирование должно быть заменено на управление конфликтами, ввиду чего Томас предлагает делать упор на изучение следующих аспектах конфликтов:

- характерные для индивидов формы поведения в конфликте;
- выявление созидательных и разрушительных форм поведения при конфликтных ситуациях;
- методы стимулирования и мотивации созидательного поведения при конфликтах.

Двухмерная модель управления конфликтами, по мнению Томаса, наиболее подходит для характеристики стиля поведения индивида в конфликтах, так как в ее основу входит кооперация, включающая в себя вовлеченность в конфликт, защиту своих интересов и внимание к интересам оппонента.

Таким образом, к этим трем ключевым показателям К. Томас предложил следующие методы управления в конфликтной ситуации:

1. соревнование или конкуренция — метод, позволяющий удовлетворить свои потребности, желания и интересы за счет (в ущерб) оппонента;
2. приспособление — метод, при котором собственные желания нивелируется, а во главу ставятся интересы другого человека другого;
3. компромисс-метод, при котором стороны идут на взаимные уступку, в том числе, себе в ущерб;
4. избегание — метод, который можно описать отсутствием желания к кооперации по отношению к своим и чужим целям;
5. сотрудничество — метод, при котором конфликтующие стороны находят альтернативное решение, которое в полной мере устраивает их обоих (Рисунок 1).



Рисунок 1. Пять способов регулирования конфликтов К. Томаса.

По мнению Томаса:

–Избегание конфликтной ситуации — наиболее проигрышная стратегия поведения, ввиду того, в данном случае обе стороны будут обречены на провал;

–Компромисс, конкуренция и приспособление также не очень удачные формы поведения, так как изначально обрекают одну или обе стороны на проигрыш из-за уступок в полной степени не удовлетворяющих никого;

–Сотрудничество — модель поведения при конфликте, приносящая победу всем оппонентам.

Опросник Томаса подробнейшим образом дает описание пяти типичным формам поведения с помощью двенадцати суждений, характеризующих поведение человека во время конфликтной ситуации и сгруппированных в тридцать пар, в каждой из которых респонденту необходимо выбрать суждение наиболее подходящее под его поведение.

Продолжительность теста до 20 минут, возможна как групповая, так и индивидуальная форма проведения, а также сочетание с другими опросниками. Набранное количество баллов по каждой шкале в отдельности позволяет говорить о тенденции, которой предпочитает придерживаться индивид во время конфликта.

Результаты и обсуждение

Поскольку данная работа посвящена решению конфликтов в педагогическом коллективе, выборку для опроса составили 30 учителей-предметников общеобразовательной школы №1532 в возрастном диапазоне от 25 до 45 лет, со стажем работы не менее 3 лет.

Исследование проводилось по двум методикам:

–Диагностика тактики поведения в конфликте (К. Н. Томаса);

–Авторская анкета на тему: «как я отношусь к конфликтам».

По методике Томаса удалось выявить, что самая популярная тактика среди учителей — соперничество (10 человек). Второе место по популярности занимают сразу две тактики — избегание и компромисс (по 6 человека на каждую). Последнее место занимают также две тактики — приспособление и сотрудничество (по 4 человека). Исходя из полученных результатов делаем вывод о том, что в коллективе преобладают не конструктивные тактики поведения при конфликтных ситуациях.

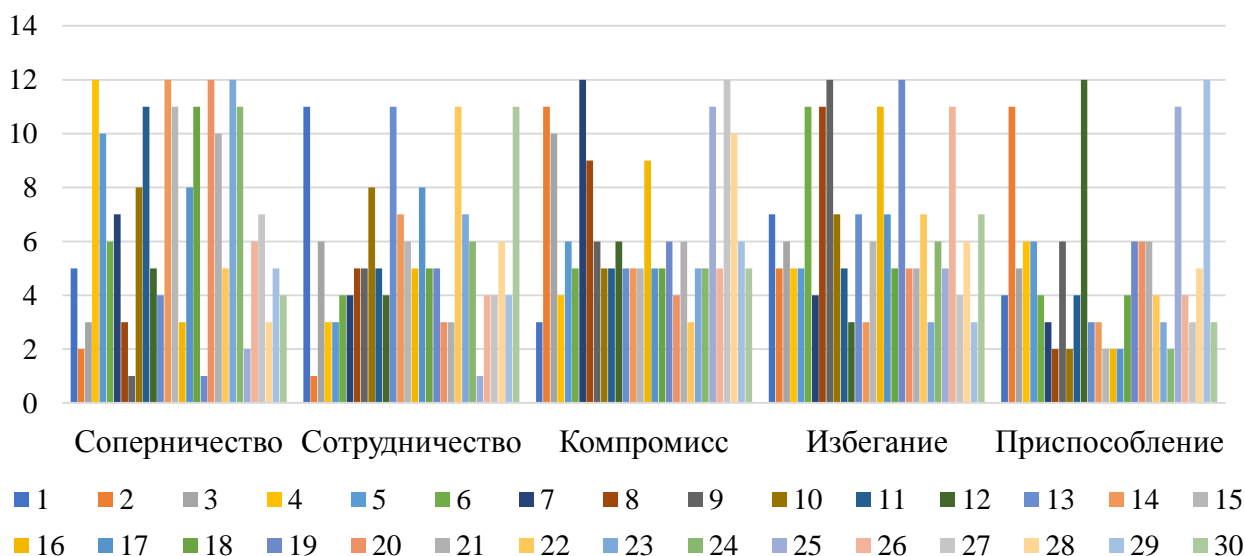


Рисунок 2. Результаты методики К. Н. Томаса.

Ответы респондентов на авторскую анкету на тему «как я отношусь к конфликтам» распределились следующим образом.

На вопрос «каково ваше отношение к конфликтам в коллективе?»: 13,3% (4 человека) ответили — положительное, 16,7% (5 человек) — скорее положительно, 26,7% (8 человек) — скорее отрицательно относятся к конфликтам в коллективе, 43,3% (13 человек) — отрицательно (негативно) относятся к конфликтам в коллективе. Это дает нам возможность сделать вывод — большинство респондентов-учителей негативно относятся к конфликтам в коллективе.

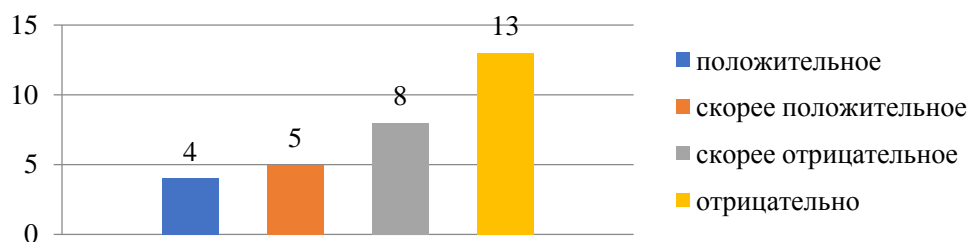


Рисунок 3. Ответы респондентов на вопрос «Каково Ваше отношение к конфликтам в коллективе?».

На вопрос «Вы считаете проблему конфликтов актуальной?»: большая часть опрошенных 60% (18 человек) дали ответ — да.

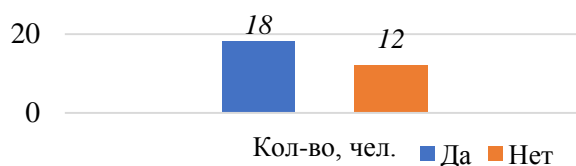


Рисунок 4. Ответы респондентов на вопрос «Вы считаете проблему конфликтов актуальной?»

Это свидетельствует о том, что опрашиваемые испытывают сложности при решении проблем в конфликтных ситуациях и требуют помощи специалиста или соответствующей информации о вариантах разрешения ситуации.

На вопрос «Вы считаете себя конфликтной личностью?»: ответ «да» дали 3 человека (10%), ответ «я не знаю» — 7 человек (23,3%) и ответ «нет» — 20 человек (66,7%).

Анализ результатов ответов респондентов на данный вопрос, говорит о том, что большая часть трудового коллектива считает себя неконфликтным человеком, но, примечателен тот факт, что 23,3% опрошенных, почти 1/4 от общего числа не может однозначно охарактеризовать себя, что говорит о низком уровне самоуправления и значительным образом сказывается на выборе конструктивной тактике поведения при конфликте.

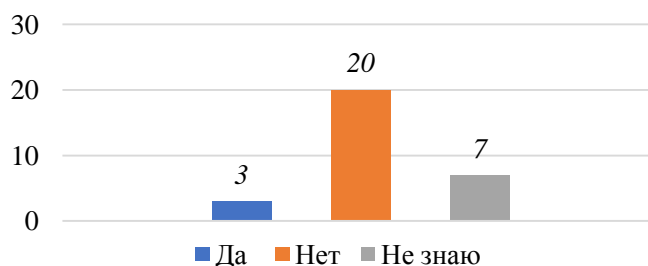


Рисунок 5. Ответы респондентов на вопрос «Вы считаете себя конфликтной личностью?»

Исходя из результатов анализа и их интерпретации можно сделать вывод, что в целом уровень конфликтности в рассматриваемом педагогическом коллективе не находится на положительном благоприятном уровне, который необходим для гармоничного состояния группы. Половина педагогического состава школы считают актуальной проблему конфликтов в коллективе и объективно нуждаются в помощи и консультации психолога, так как могут испытывать сложности в налаживании контактов в коллективе данной образовательной организации. А это свидетельствует, что существуют некоторые проблемы, которые требуют дальнейшего анализа и коррекции.

С помощью результатов исследования можно сделать следующие выводы:

–Высокий и средний уровень показателей в области соперничества предполагает то, что личность уверена в своих силах и способна брать на себя ответственность за свои поступки (достижения, неудачи, ошибки) и здоровье, что и способствует выбору стратегии «соперничество».

–Контроль в области отношений (семейных, межличностных и т. п.) позволяет на подсознательном уровне индивиду выбирать тактику «компромисс» [7].

–Безответственность в производственных отношениях, касающаяся собственных достижений «толкает» людей стараться выбирать стратегию избегания [7].

Состояние социально-психологического климата в выбранном коллективе требует некоторой корректировки и улучшения, потому как большинство респондентов предпочитает избегать конфликтных ситуаций и не умеют решать спорные вопросы, что тормозит развитие взаимоотношений в коллективе учителей. На основании полученных результатов исследования был сделан вывод: чем меньше уровень способностей учителей отстаивать собственные интересы в конфликтных ситуациях и договариваться, тем хуже состояние социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

В целом, результаты опроса отразили предположение, что межличностные конфликты у педагогических работников имеют свои особенности, а также могут быть откорректированы посредством специальных учебных программ. С этой целью, могут быть предложен учебный семинар-тренинг, который предусматривает использование информационно-познавательных, диагностических и коррекционно-развивающих методов, являющийся одним из самых эффективных способов предоставления помощи субъектам педагогического процесса по предотвращению конфликтов.

Общие рекомендации по решению конфликтной ситуации:

1. Признать, что цели и методы взаимодействующих людей в рамках одного вопроса отличаются, в ходе чего происходят конфликты. На практике осознание данных фактов может вызвать затруднение, ввиду того, что зачастую бывает сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с коллегой. В таких случаях существует риск продолжительного пребывания в напряженном состоянии, люди пытаются адаптироваться и найти свою форму поведения и воздействия на другого, но общего диалога и выхода из сложившейся ситуации не происходит.

2. Начать переговоры. К этой стадии можно переходить лишь после того, как обеими сторонами был выявлен конфликт и принято решение о том, что без дополнительных усилий (действий) он не может быть решен, а также уточнен такой параметр как наличие или отсутствие посредника, одинаково устраивающего обе стороны.

3. Обговорить регламент ведения переговоров (время, место, сроки и др. нюансы совместной деятельности)

4. Обозначить перечень вопросов, необходимых для решения проблемы. Необходимо общаться на одном языке с оппонентом, совместно использовать одни и те же термины,

таким образом будут вырабатываться совместные подходы к решению конфликта, определяться позиции сторон, выявляться точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.

5. Отыскать все возможные варианты решения конфликтной ситуации с учетом возможных затрат и последствий для каждой из сторон.

6. Прийти к общему решению проблемы, после взаимного обсуждения и рассмотрения всех вариантов. Желательно итоговый или поэтапный результат фиксировать в письменном виде (договор о сотрудничестве, коммюнике, резолюции, и т. п.).

7. Применить решение на практике. После принятия решения необходимо закрепить его практическими действиями, а не останавливаться на теории, так как такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Важно, чтобы причины первичного конфликта были устранены, иначе существует риск, связанный с усилением недовольств из-за невыполненных обещаний, а как правило, повторные переговоры проводить сложнее.

Заключение

Таким образом, анализ понятия, причин возникновения, структуры и динамики конфликта, позволяет определить его как достаточно сложное социально-психологическое явление. Суть конфликтных ситуаций в коллективах заключается в определенном соперничестве, проявлении противоположно направленных мотивов, интересов, убеждений (ценностных и профессиональных) или взглядов оппонентов (субъектов) взаимодействия. Конфликт является противоречием, однако не любое противоречие можно назвать конфликтом. Противоречия приводят к конфликту тогда, когда они затрагивают общественный статус личности или группы, унижают материальные или духовные интересы людей, их престиж, оскорбляют моральное достоинство личности и др. Конфликтные ситуации и реализуемые взаимодействия в них субъектами, в отдельных случаях помимо возможных негативных последствий, по данным психологических исследований, имеют и положительный аспект воздействия на личность оппонента, так как снимают с него эмоциональную напряженность и приводят к постепенному снижению интенсивности реакций посредством высвобождения отрицательных эмоций. В некотором плане конфликт можно интерпретировать как промежуточный этап развития личности и межличностных взаимоотношений.

Изучение психологической структуры конфликтогенности профессии педагога на основании аналитического обзора теоретико-методологических наработок и проведения практического исследования показало, что проблема педагогических конфликтов, прежде всего, проявляется в межличностных отношениях педагогов. Данное направление решения проблематики является одним из важнейших для общей и педагогической психологии.

Результаты опроса в отношении межличностных конфликтов в профессиональной деятельности педагогов показали, что в целом педагогам характерно избегание и компромисс как типы поведения в конфликтной ситуации. Подавляющее количество педагогов имеют средний и высокий уровень тревожности, средний уровень самоконтроля, низкий уровень агрессивности и направленность личности «на задачу». Реализация подходов к предупреждению и преодолению конфликтов в образовательных организациях возможна посредством применения методов изучения конфликта и интерактивного обучения (тренингов, семинаров, психологических консультаций) руководителей и педагогов образовательных организаций, которые сегодня все чаще используются в системе

образования развитых стран и только начинают адаптироваться к отечественному образованию и системам управления в российских образовательных учреждениях.

Список литературы:

1. Гогицаева О. У., Кочисов В. К., Гуриева С. Д. Конфликты в педагогическом коллективе: теоретический аспект // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова. 2018. №4. С. 35-39. <https://doi.org/10.29025/1994-7720-2018-4-35-39>
2. Грязнова Е. В., Гончарук А. Г., Курмыскова А. Д., Соколина А. А. Анализ подходов к решению проблемы управления конфликтами в педагогическом коллективе в дошкольной образовательной организации // Карельский научный журнал. 2018. Т. 7. №4 (25). С. 10-12.
3. Ежкова Н. С., Суровцева О. Н. Конфликты в педагогических коллективах дошкольных образовательных организаций: причины и профилактика // News of Science and Education. 2018. Т. 5. №3. С. 19-22.
4. Кайдалов Д. П., Суименко Е. И. Психология единоначалия и коллегиальности. М., 1982.
5. Калгашкина Ж. И. Особенности конфликтов в современных педагогических коллективах // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2016. №8-1. С. 152-156.
6. Кашуба А. Г., Кашуба А. О. Основные источники и функции конфликтов в педагогическом коллективе // Социальные отношения. 2016. №2 (17). С. 87-93.
7. Новосельцева А. В. Управление конфликтами в педагогическом коллективе // Мир педагогики и психологии. 2016. №3. С. 24-29.
8. Стерляева Н. А. Типичные конфликты в современных педагогических коллективах // Социодинамика. 2018. №7. С. 1-8.
9. Титаренко С. А. Профилактика и снижение негативных последствий конфликтов в педагогическом коллективе дошкольного учебного заведения // Актуальные научные исследования в современном мире. 2016. №10-6 (18). С. 178-183.
10. Федорченко С. В. Предотвращение конфликтов в педагогическом коллективе как один из методов формирования благоприятного социально-психологического климата в вузе // Молодой ученый. 2016. №2 (29). С. 233-236.
11. Якушин А. С., Николаева А. А. Конфликты в педагогическом коллективе: действия руководителя образовательной организации // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №6. С. 328-332.

References:

1. Gogitsaeva, O. U., Kochisov, V. K., & Gurieva, S. D. (2018). Conflicts in the teaching staff: theoretical aspect. *Bulletin of the North Ossetian State University named after K. L. Khetagurov*, (4). 35-39. (in Russian).
2. Gryaznova, E. V., Goncharuk, A. G., Kurmyskova, A. D., & Sokolina A. A. (2018). Analysis of approaches to solving the problem of managing conflicts in the pedagogical team in the preschool educational organization. *Karelian Scientific Journal*, 7(4 (25)). 10-12. (in Russian).
3. Ezhkova, N. S., & Surovtseva, O. N. (2018). Conflicts in the teaching staff of preschool educational organizations: causes and prevention. *News of Science and Education*, 5(3). 19-22. (in Russian).
4. Kaydalov, D. P., & Suimenko, E. I. (1982). Psychology of unity of command and collegiality. Moscow. (in Russian).

5. Kalgashkina, Zh. I. (2016). Features of conflicts in modern teaching groups. *Sociology in the modern world: science, education, creativity*, (8-1). 152-156. (in Russian).
6. Kashuba, A. G., & Kashuba, A. O. (2016). Main sources and functions of the conflicts in pedagogical collective. *Social relations*, 2(17). 87-93. (in Russian).
7. Novoseltseva, A. V. (2016). Conflict management in the teaching staff. *World of Pedagogy and Psychology*, (3). 24-29. (in Russian).
8. Sterlyadeva, N. A. (2018). Typical conflicts in modern pedagogical groups. *Sociodynamics*, (7). 1-8. (in Russian).
9. Titarenko, S. A. (2016). Prevention and reduction of the negative consequences of conflicts in the teaching staff of a preschool educational institution. *Actual scientific research in the modern world*, 10-6 (18). 178-183. (in Russian).
10. Fedorchenko, S. V. (2016). Conflict prevention in the teaching staff as one of the methods of creating a favorable socio-psychological climate in the university. *Young scientist*, 2(29). 233-236. (in Russian).
11. Yakushin, A., & Nikolaeva, A. (2018). Conflicts in the pedagogical collective: actions of the head of educational organization. *Bulletin of Science and Practice*, 4(6), 328-332. (in Russian).

Работа поступила
в редакцию 29.05.2020 г.

Принята к публикации
03.06.2020 г.

Ссылка для цитирования:

Токарева А. А. Конфликты в педагогическом коллективе: проблемы и пути решения // Бюллетень науки и практики. 2020. Т. 6. №7. С. 368-379. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/56/47>

Cite as (APA):

Tokareva, A. (2020). Conflicts in the Teaching Staff: Problems and Solutions. *Bulletin of Science and Practice*, 6(7), 368-379. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/56/47>