

## **РАЗРЕШИМЫЕ И НЕРАЗРЕШИМЫЕ КОНФЛИКТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**Мурашова М.А.**

**научный руководитель д-р психол. наук, профессор Хасан Б.И.**

*Сибирский федеральный университет*

*Институт педагогики, психологии и социологии*

Одним из условий развития и качественного функционирования любой системы является непрерывное обновление, связанное с привлечением и закреплением молодых кадров в системе. На сегодняшний день в сфере образования происходят кардинальные перемены, связанные не только с содержательным изменением методов обучения, но и также с изменением всей структуры в целом. Но изменения не будут качественными, если не уделить особое внимание обновлению педагогического корпуса.

Согласно исследованию, которое было проведено на базе Института повышения квалификации г. Красноярск российская система образования испытывает трудности с обеспечением квалифицированным педагогическим персоналом образовательные учреждения. Доклад экспертной группы о Стратегии развития образования в России до 2020 года это подтверждает: с одной стороны, наблюдаются трудности в привлечении молодых специалистов, а с другой явно прослеживается тенденция «вымывания» молодой и средней когорты учителей, все же выбравших школу местом работы. Немаловажным является тот факт, что для российского образования характерен так называемый двойной негативный отбор кадров, когда, во-первых, в педагогические вузы идут, как правило, не «по призванию», а в связи с тем, что не удалось поступить в более престижные учебные заведения. А, во-вторых, лучшие выпускники педагогических вузов, в силу низкой привлекательности условий труда (заработная плата, отсутствие пространства карьерного роста и т. д.), не идут работать по специальности.

Основными трудностями профессионализации, с которыми сталкиваются молодые учителя, являются:

- трудности «вхождения» (общения и взаимодействия) начинающего педагога в школьный коллектив;
- коммуникативные трудности при общении с учащимися и их родителями;
- проблема выбора наиболее эффективного способа преподавания;
- отсутствие знаний о разных способах преподавания;
- проблема обеспечения внимания учащихся на уроке.

Согласно отчету исследования «Предпроектное исследование профессионального состояния педагогов Красноярского края» отсутствие внятных перспектив и открытых возможностей для реализации индивидуальных стратегий профессионального развития педагогов является основной причиной «вымывания» перспективных молодых педагогов из системы образования. Мы предполагаем, что отсутствие профессиональных перспектив является причиной не только ухода из школы, но и также неразрешимостью многих конфликтов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста. Если говорить другими словами, то учителя не обладают конфликтной компетентностью.

В различных сферах и институтах общества востребованы профессионалы, которые обладают конфликтной компетентностью, кто чувствителен к изменениям системы и способен выстраивать определенные стратегии поведения. Конфликтная компетентность определяется как умение удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению [Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта/Б.И.Хасан - СПб.: ПИТЕР, 2003 – 250 с.]. Данная компетентность состоит из трех элементов. Во-первых, должна быть сформирована готовность преодолевать затруднение в деятельности. Во-вторых, способность обнаруживать предмет

и материал конфликта. И в третьих должны быть освоены способы преобразования соответствующего типа материала. [Юстус Т.И. Ресурсы для развития конфликтной компетентности подростков или Куда впадает умение учиться? //Педагогика развития: движущие силы и практики развития: материалы 17-ой науч.-практ.конф. Красноярск, апрель 2010 г. – Красноярск:ККИПК, 2011 – с.61-66].

Для того, чтобы конфликт был продуктивным, должна произойти встреча двух сторон. Между молодыми педагогами и системой образования происходит встреча формального характера. Учителя формально выполняют требования системы. Но содержательной встречи не происходит, т.к. для многих специалистов карьера учителя не выстроена, а зачем вкладывать силы туда, откуда знаешь, что уйдешь?...

В декабре 2012 года нами было проведено исследование, в котором приняло участие 76 молодых педагогов. На вопрос «Задумываетесь ли Вы о смене профессии?» 43% респондентов ответили, что «временами я думаю об этом, но скорее несерьезно» и 23% ответили, что «в последнее время часто задумываюсь об этом». Это говорит о том, что почти половина молодых педагогов уверены, что не продолжают карьеру учителя. Учителям также было предложено проранжировать конфликты, с которыми они сталкиваются в профессиональной деятельности. На первом месте оказались конфликты, связанные с учениками (по поводу дисциплины, успеваемости и др.), на втором месте – нехватка ресурсов для профессиональной деятельности и на третьем – переживания относительно собственной компетентности. Наша гипотеза заключается в следующем: если молодой педагог не обладает ресурсами для разрешения конфликта, тогда такой конфликт принимает статус неразрешимого. Конфликт потенциально разрешим при условии, что молодой педагог обладает конфликтной компетентностью, а также конфликт специальным образом обустроен. Причина ухода из школы – лишь избегание, но не разрешение конфликта.

Наш исследовательский интерес представляют такие конфликты, которые можно оформить как продуктивно-разрешимые. Обладая конфликтной компетентностью, молодой педагог способен выстраивать более продуктивные стратегии поведения, оптимально преодолевать возникающие противоречия, противостоять деструктивному влиянию конфликтов и способен их конструктивно разрешать.

Для формирования конфликтной компетентности необходимо ставить такие задачи для педагога, которые бы попадали в его интересы. Мы предполагаем, что интересы напрямую связаны с характеристиками молодости: высоким уровнем притязаний, стремлением попробовать и изменять существующие реалии, проба себя. Важно не только, что он начинает решать задачу, но еще и проявляет инициативу по отношению к этой задаче, т.е. пытается опыт решения задачи переносить на реальные события (например, приобретенные техники начинает применять в своей профессиональной деятельности). Решать он задачу начинает, когда она попадает в его потребности и интересы. Внешний продуктивный конфликт переходит во внутренний продуктивный конфликт. Это возможно лишь при организации вызова. Для того чтобы организовать вызов нужно не только учитывать интересы и потребности молодого педагога, но также нужно создать определенный сценарий действий.

В сценарии необходимо учитывать некоторые особенности, например, формой «вызова» должна являться деятельность состязательного характера, носителями посреднической функции должны являться люди, имеющие такой же социальный статус, как у молодого педагога, а также соответствовать возрастной когорте молодого специалиста.

Данная статья является попыткой классификации конфликтов, встречающихся в деятельности молодого педагога. Подводя некоторые предварительные итоги можно выдвинуть предположение об обусловленности продуктивных, т.е. разрешимых конфликтов в период условного профессионального педагогического старта молодого педагога.