

КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ: ФАКТОРЫ, ДИНАМИКА, РАЗРЕШЕНИЕ

Войнов Е.С.,

научный руководитель – канд. филос. н., доцент Дуреева Н.С.

Сибирский федеральный университет

Среди множества социально-психологических проблем, связанных с совершенствованием деятельности педагогических коллективов, особое место занимает проблема регулирования межличностных конфликтов.

Наиболее частыми являются конфликты в сложных коллективах, включающих работников со специфическими, но тесно взаимосвязанными функциями, что порождает трудности в координации их действий и отношений как в сфере деловых, так и в сфере личных контактов.

Понятие «конфликт» тесно связано с понятием «совместимость», которая является двухполюсным феноменом: степень ее меняется от полной совместимости членов группы до полной их несовместимости [1]. Позитивный полюс обнаруживается в согласии, во взаимной удовлетворенности, негативный полюс чаще проявляется как конфликт. Согласие или конфликт могут быть не только следствием совместимости или несовместимости, но и их причиной: ситуационные проявления согласия способствуют повышению совместимости, возникновение же конфликтов - ее снижению. Конфликт представляет собой, прежде всего, такую форму выражения ситуационной несовместимости, которая носит характер межличностного столкновения, возникающим в результате совершения одним из субъектов неприемлемых для другой личности действий, вызывающих с ее стороны обиду, неприязнь, протест, нежелание общаться с данным субъектом.

Межличностный конфликт наиболее ярко проявляется в нарушении нормального общения или в полном его прекращении [см.: 2, 3]. Если же при этом общение имеет место, то оно носит часто деструктивный характер, способствует дальнейшему разобщению людей, усилению их несовместимости. Но единичный, не повторяющийся конфликт свидетельствует лишь о ситуативной несовместимости индивидов. Такого рода конфликты, получающие позитивное разрешение, могут привести к повышению совместимости в группе.

Наиболее веским и типичным основанием конфликта служит нарушение одним из членов группы установленных норм трудового сотрудничества и общения [1].

Поэтому чем яснее нормы сотрудничества (зафиксированные в официальных документах, в требованиях руководителей, в общественном мнении, обычаях и традициях), тем меньше условия для возникновения споров и конфликтов среди участников общей деятельности. При отсутствии четких норм такая деятельность становится неизбежно конфликтогенной. В целом повышение степени общности деятельности и усложнение взаимодействия ее участников ведут к усилению требований к уровню их совместимости. Когда взаимодействие становится очень сложным, видимо, возрастает вероятность возникновения неувязок и недоразумений. Последние могут быть исключены лишь при высокой степени совместимости членов группы. Но общая деятельность обладает свойством формировать и противоконфликтные механизмы: она способствует выработке единых норм и требований, умения согласовывать свои действия с действиями других. Видимо, при усложнении общей деятельности нередко наблюдается лишь временное повышение, степени повышения конфликтности членов группы. Отсюда следует, что конфликтность в определенных случаях может выступать как показатель процесса позитивного развития группы, становления единого группового мнения, единых требований в открытой борьбе.

От понятия конфликт следует отличать понятие конфликтность. Под конфликтностью принято понимать частоту (интенсивность) конфликтов, наблюдаемых у данной личности или в данной группе [1].

Исходя из сказанного, можно заключить, что факторы, влияющие на конфликтность, в общем виде те же самые, что и факторы, определяющие совместимость и несовместимость людей.

Каковы же эти факторы? Можно выделить две основные группы факторов, влияющих на совместимость в коллективе, - объективные характеристики коллективной деятельности и психологические особенности его членов [1].

Объективные характеристики деятельности выражаются прежде всего в ее содержании и способах организации.

В зависимости от сферы проявления психологические особенности работников, оказывающие воздействие на их конфликтность, можно разделить на функциональные и нравственно-коммуникативные. Первые из них отражают требования в профессиональной деятельности, вторые - в межличностном общении [1].

Нравственно-коммуникативные факторы должны оказывать наибольшее влияние на конфликтность на внутригрупповом уровне:

Педагоги работают относительно независимо друг от друга, и в то же время тесно между собой связаны в плане межличностного общения. Что касается функциональных факторов, то они, видимо, играют решающую роль в возникновении конфликтов между руководителями и подчиненными.

Одной из основных причин конфликтов педагогическом коллективе принято считать нарушение одним из членов коллектива трудового сотрудничества [1]. Большинство конфликтов связано с нарушением норм делового взаимодействия, т.е. обусловлены функциональными причинами: недобросовестность, недисциплинированность. Если нормы сотрудничества четко зафиксированы, то меньше условий для его возникновения.

Возможность возникновения конфликтов снижается, когда руководитель умеет правильно воспринимать критику. Также снижается при простоте и скромности общения руководителя с подчиненными, умении убеждать людей, советоваться с подчиненными, прислушиваться к их мнению; при обоснованности требований, предъявляемых руководителем подчиненным, ясности и последовательности, умении руководителем организовать трудовую деятельность подчиненных [см.: 2, 3].

Таким образом, для предупреждения внутригруппового межличностного конфликта среди учителей необходимо:

- Умение учитывать интересы друг друга.
- Воспринимать критику своих коллег.
- Проявлять вежливость, тактичность, уважение по отношению друг к другу.
- Дисциплинированность в работе.

Для снижения конфликтности с подчиненными руководителю необходимо:

1. Объективно оценивать труд своих подчиненных.
2. Проявлять заботу, по отношению к ним.
3. Не злоупотреблять официальной властью.
4. Эффективно использовать метод убеждения.
5. Совершенствовать стиль своей организации.

Эмоциональное благополучие в коллективе чаще всего определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации.

Для разрешения различных конфликтных ситуаций в коллективе мы предлагаем следующие способы их решения:

1. Прежде чем реагировать на действие другого лица необходимо выяснить: почему данный человек поступил так, а не иначе.

2. Побудить участников конфликта на установление прямого контакта друг с другом, на открытое обсуждение конфликтной ситуации.
3. Создать условия для работы конфликтующим людям, чтобы они длительное время не контактировали друг с другом.
4. Информировать всех учителей при распределении премий, надбавок к заработной плате (социальная справедливость и гласность).
5. Руководители должны совершенствовать стиль организационной работы с подчиненными.
6. Не злоупотреблять официальной властью.
7. Предупреждать и устранять межличностные конфликты.

Список использованных источников:

1. Юдин И.И., Юдина Т.Н. Конфликты в педагогическом коллективе и методы их решения // <http://festival.1september.ru/articles/584546/>
2. Светлов В.А. Аналитика конфликта. Учебное пособие для студентов ВУЗов. – СПб: «Росток», 2001. – 511 с.
3. Светлов В.А.. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. Учебное пособие. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 304 с.