

КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ: ФАКТОРЫ, ДИНАМИКА, РАЗРЕШЕНИЕ

Зыков С.С.

**научный руководитель канд. филос. наук, доцент Дуреева Н.С.
*Сибирский Федеральный Университет***

В нашей повседневной жизни мы очень часто сталкиваемся с ситуациями в которых возникают конфликты. По определению конфликт (лат. conflictus) - столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями [1].

В своем докладе я рассмотрю конфликты во взаимоотношениях не только учителей, но и учителей с администрацией школы, т.е. начальником(цей).

Межличностные конфликты во взаимоотношениях учителей изучены в меньшей степени по сравнению с другими видами конфликтов в школьных коллективах. Это связано с тем, что конфликты между учителями гораздо более сложны и многообразны, чем конфликты с участием школьников.

Особенности конфликтов во взаимоотношениях учителей обусловлены разными факторами.

Во-первых, самым содержанием и характером педагогической деятельности. Педагоги зависят от результатов труда друг друга гораздо меньше, чем рабочие на конвейере или инженеры, проектирующие один станок. Однако их взаимозависимость гораздо больше, чем у учеников. Если учитель математики работает плохо, это заметно отражается на качестве уроков учителя физики. Если классный руководитель не уделяет должного внимания дисциплине учеников, это влияет на профессиональную деятельность всех учителей, работающих в данном классе [2].

Во-вторых, специфика конфликтов между учителями связана с тем, что педагогический коллектив преимущественно женский. Престижность учительского труда и оплата его таковы, что в течение нескольких десятилетий существовала устойчивая тенденция «вымывания» мужчин из этого важнейшего, государство образующего вида деятельности [2]. Среди женщин очень остро ощущается конкуренция на половом уровне, ведь не зря считается, что мужчине выступать перед женщинами, чем женщине, так как в ней они видят прежде всего конкурентку. Известно, что женщины более эмоциональны в оценках и поступках, чем мужчины. Они более чувствительны к переменам со стороны коллег, острее реагируют на просчеты и ошибки окружающих. Экспериментально доказано, что конфликты между женщинами чаще носят личностный характер, в то время как мужчины обычно конфликтуют из-за противоречий, возникающих в процессе совместной деятельности [2].

В-третьих, фактором, определяющим особенности конфликтов во взаимоотношениях учителей, является современный уклад жизни и существующая социально-экономическая ситуация. Очень часто нестабильная обстановка, непрерывные, часто необоснованные и непонятные реформы, вал трудно разрешимых проблем вызывают продолжительный и устойчивый стресс [2]. Таким образом, педагоги из-за продолжительного стресса могут неадекватно реагировать на вполне обычные противоречия интересов между ними.

Также одной из основных причин конфликтов педагогическом коллективе принято считать нарушение одним из членов коллектива трудового сотрудничества [3]. Зачастую, если один из преподавателей недобросовестно выполняет свою работу, то это сказывается и на других членах преподавательского состава. Еще, на мой взгляд, очень важным фактором является соблюдение устава учебного заведения, а именно четкое выполнение всех его пунктов. Если не нарушать его правила, то и конфликтных ситуаций можно избежать.

Возможность конфликта снижается, когда руководитель, в данном случае директор или завуч, не злоупотребляет своим служебным положением, когда руководитель умеет мягко и просто общаться с подчиненными, умеет выслушать критику в свой адрес и, конечно, уметь правильно организовать учебный процесс.

Итак, для предупреждения и избежания межличностного конфликта между учителями нужно:

- Уметь учитывать мнение и интересы своих коллег.
- Добросовестно выполнять свои профессиональные задачи
- Уметь терпимо относиться к своим коллегам, проявлять вежливость и уважение к членам коллектива.

• Уметь справляться со своими проблемами и стрессом не вымещая их на окружающих.

- Дисциплинированность в работе.

Руководителю, в свою очередь, необходимо:

- Объективно оценивать работу своих подчиненных.
- Относиться к ним с уважением и пониманием.
- Уметь грамотно организовать учебный процесс.
- Не злоупотреблять своим служебным положением.

Для разрешения различных конфликтных ситуаций в коллективе могут быть предложены 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[3].

Список использованных источников:

1. Словарь-справочник. Конфликт. Классификация конфликтов <http://psyfactor.org/personal/personal10-12.htm>
2. Конфликты между учителями // <http://5psy.ru/obrazovanie/konflikti-mejdu-uchitelyami.html>
3. Юдин И.И., Юдина Т.Н. Конфликты в педагогическом коллективе и методы их решения // <http://festival.1september.ru/articles/584546/>