

ЭМОЦИОНАЛЬНО-МОТИВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГА К РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ

Образцова О. Ю.

Северный (Арктический) федеральный университет

им. М. В. Ломоносова

Архангельск, Российская Федерация

o.obrazcova@narfu.ru

На основе опроса педагогов ($n = 90$) проанализировано восприятие педагогами конфликтов в профессиональной сфере, их отношение к конфликтам и поведению в конфликтной ситуации, выявлены проблемы эмоционально-мотивационной готовности педагогов к разрешению конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, разрешение конфликта, конфликтологическая культура педагога.

Конфликты имманентно присущи профессиональной деятельности педагога. Педагоги могут быть вовлечены в конфликты с учениками, их родителями, коллегами и администрацией образовательного учреждения. Успешное разрешение конфликта – это не только способ решения текущей конфликтной ситуации. Каждый разрешенный конфликт служит образовательной цели, является положительным примером социального взаимодействия, способствует поддержанию благоприятного психологического климата в школьном коллективе. Вот почему для педагога так важно понимать природу конфликта, обладать навыками разрешения конфликтных ситуаций и быть готовым к выбору продуктивных стратегий поведения в них.

По мнению Н. Самсоновой, современный специалист должен обладать определенной конфликтологической культурой. Конфликтологическая культура включает в себя не только гностический компонент (понимание природы конфликтов), но и интеллектуальный (гибкость мышления, способствующая объективной оценке конфликтной ситуации), эмоциональный (открытость, толерантность), мотивационный (готовность к ненасильственному способу разрешения конфликтной ситуации, уважительное и терпимое отношение к сторонам конфликта), волевой (терпение, владение собой), практический (умения и навыки работы с конфликтной ситуацией), саморегуляционный [1].

В процессе вузовской подготовки уделяется недостаточное внимание формированию конфликтологической культуры специалиста, относится это и к педагогическому образованию. Теоретический курс конфликтологии или педагогической конфликтологии можно найти в учебных планах лишь некоторых направлений подготовки. Недостаточно времени уделяется

формированию практических умений и навыков разрешения конфликта, знакомству с различными методиками и приемами работы с конфликтной ситуацией, развитию навыков рефлексии в конфликтной ситуации. Молодые специалисты имеют базовые знания о конфликтах, их типологии, сущности, стратегиях поведения в конфликте, но не всегда готовы проанализировать реальную конфликтную ситуацию, предложить варианты ее решения, проявляют определенную «конфликтофобию», неготовность к эмоционально-волевым усилиям для разрешения конфликта.

Нами было проведено исследование особенностей эмоционально-мотивационной готовности педагогов к разрешению конфликтов. Исследовательские вопросы:

1. Каково отношение педагогов к конфликтам в профессиональной сфере?
2. Как педагоги оценивают собственное поведение и поведение других в конфликтах, какие стратегии поведения в конфликте выбирают?
3. Каким образом эти взгляды и отношения позволяют оценить готовность педагога управлять конфликтами?

В анкету были включены закрытые и полужакрытые вопросы, а также вопросы на основе шкалы Лайкерта, выявляющие общее отношение к конфликтам (15 утверждений с выбором пяти значений от «совершенно не согласен» до «совершенно согласен»).

Всего было обработано 90 анкет (92,2 % женщины, 7,8 % мужчины). Участники были представлены всеми возрастными группами, хотя наиболее активными респондентами оказались педагоги до 30 лет (34,4 %).

Опрос проводился в начале третьей четверти, и к этому времени 45,6 % учителей имели конфликты с коллегами, 35,6 % – с родителями учащихся, 53,3 % – с учащимися, причем 13,3 % – отметили, что с учащимися произошло три и более конфликта.

Большинство респондентов согласны, что конфликты в нашей жизни неизбежны (81,1 %), при этом 64,4 % полагают, что конфликтов лучше избегать, чтобы сохранить хорошие отношения с учениками и коллегами.

Для анализа стратегий поведения в конфликте использовалась типология К. Томаса (соперничество, приспособление, избегание, сотрудничество, компромисс). В вопросе анкеты стратегии поведения не назывались, а описывались через действия. Наш опыт показывает, что большинство учителей-практиков, не знакомых с практической конфликтологией, не могут четко дифференцировать такие стратегии поведения как сотрудничество и компромисс или даже отождествляют их. Поэтому в соответствующем вопросе анкеты было оставлено четыре стратегии. Оценивая собственное поведение в конфликтной ситуации, учителя могли выбрать две предпочитаемые стратегии. Результаты выбора:

- компромисс – 81,1 %

- избегание – 45,6 %
- соперничество – 14,4 %
- приспособление – 8,9 %

Очень частым выбором был парный ответ стратегий «компромисс-избегание». При этом 36 педагогов (40 %) выбрали только 1 ответ – компромисс, 4 педагога (2 мужчины до 30 лет и 2 женщины возрастной группы 30–39 лет) выбрали только 1 ответ: «добиться разрешения ситуации на моих условиях», т. е. они ориентируются на стратегию соперничества и победы.

Рейтинг причин того, что обычно мешает людям проявить готовность разрешить конфликт, выглядит так: убежденность в своей правоте (68,9 %), гнев или обида (61,1 %), нежелание или неспособность услышать другую сторону (58,9 %), осознание несправедливости по отношению к себе (41,1 %), самоуважение или гордость (34,4 %).

Ответы на вопрос «Что лично вам мешает проявить готовность разрешить конфликт?» закономерно расположились иначе: осознание несправедливости по отношению к себе (54,4 %), убежденность в своей правоте (46,7 %), гнев или обида (45,6 %), самоуважение или гордость (35,6 %), нежелание или неспособность услышать другую сторону (15,6 %).

Признать за собой неготовность понять другую сторону конфликта согласились только 14 человек. В открытых ответах к этим вопросам учителя назвали также такие причины: «непонимание другой стороной своих ошибок» (!), «непонимание последствий конфликта», «нежелание взглянуть на проблему шире, выйти за рамки конфликта».

В попытках понять, почему трудно разрешить конфликт между педагогом и учащимся, респонденты чаще всего искали причины в поведении учеников (излишняя эмоциональность, неумение действовать в конфликте), но часть ответственности в такой ситуации лежит и на учителе (педагоги не владеют навыками разрешения конфликтов, педагоги не могут преодолеть дистанцию между собой и учениками). 25,6 % респондентов отметили, что боятся потерять авторитет, если пойти с учениками на компромисс, ученики могут расценить это как слабость педагога.

«В конфликте нет правых и неправых, у каждой стороны своя правда» – 62,2 % респондентов согласны с этим утверждением. В то же время 15,7 % учителей не согласны с утверждением «Очень сложно разрешить конфликтную ситуацию, если другая сторона не признает свои ошибки или неправоту». Это снова говорит о противоречивости в восприятии конфликта, ведь если мы признаем, что обе стороны конфликта имеют «свою правду», то как одна из них может признать или не признать свои ошибки?

«Самое сложное в конфликте – понять позицию или мотивы другой стороны». 63,3 % школьных учителей согласны или полностью согласны с

этим утверждением, что говорит о готовности выслушать другую сторону конфликта, признать ее право на собственные интересы.

Оценивая свою готовность к компромиссу, 61 % учителей согласны или полностью согласны с утверждением «Иногда в конфликте лучше отказаться от своих интересов, если это приводит к разрешению конфликта». Но с перефразированной версией этого положения - «Иногда в конфликте лучше остаться при своем мнении и сохранить авторитет, чем разрешить его» – согласились 54,5 % учителей.

Утверждение «Если возникнет конфликтная ситуация между моими коллегами или друзьями, я всегда поддержу сторону, которую «обидели», дало самый широкий разброс оценок. Здесь был наибольший выбор нейтральных оценок – 40 %. Чуть менее половины учителей (45,6 %) не согласились с этим, демонстрируя понимание конфликтной ситуации как столкновения ценностей или интересов, а не нанесение обиды одной из сторон.

Анализ анкет не выявил значимости возрастного фактора и предметной направленности учителя в понимании и восприятии проблемы конфликта. В целом, педагоги демонстрируют понимание природы конфликта, но их убеждения довольно амбивалентны. Учителя согласны, что конфликты это неотъемлемая часть социального и педагогического взаимодействия. При этом 64,4 % учителей считают, что конфликтов лучше избегать. Учителя стремятся к компромиссу как эффективной стратегии разрешения конфликтов. В то же время они демонстрируют низкий уровень понимания того, каких способностей и действий, требует от людей компромисс. Некоторым педагогам трудно уйти от позиции «учитель всегда прав», и они воспринимают позицию другой стороны не просто как иную, а как неправильную, ошибочную.

Чтобы продуктивно управлять конфликтами, педагогу нужно рефлексивно воспринимать конфликтную ситуацию и понимать, что он сам принадлежит к одной из сторон. Очень важно осознать, что при разрешении конфликта путем компромисса или сотрудничества человек должен проявить открытость, гибкость, готовность пойти на уступки в ситуации, когда другая сторона может проявить неготовность к этому.

Для формирования готовности педагога к продуктивному разрешению конфликтов необходимы практикумы по педагогической конфликтологии, тренинги с упражнениями, анализом и разыгрыванием ситуаций, овладение конкретными приемами и методиками анализа конфликтов (например «Дерево конфликта», «Карта конфликта» и др.) как в системе вузовского, так и в системе дальнейшего непрерывного образования.

Список использованных источников:

1. Самсонова Н. В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования. – Калининград : Изд.-во Калининградского государственного университета, 2002. – 308 с.

EMOTIONAL AND MOTIVATIONAL READINESS OF A TEACHER TO CONFLICT SETTLEMENT

Obraztsova O.

Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov

Arkhangelsk, Russian Federation

o.obrazcova@narfu.ru

Based on a survey of teachers (n = 90), teachers' perception of conflicts in the professional sphere, their attitude to conflicts and behavior in a conflict situation were analyzed, problems of emotional and motivational readiness of teachers to conflict settlement were identified.

Keywords: conflict, conflict settlement, teacher's conflictological culture.