

Евдокимова И. А.
Екатеринбург

РИСКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме – рискам возникновения конфликтов в педагогической среде в дошкольной образовательной организации. В статье определены понятия «риск», «конфликт», «конфликтная ситуация» с точки зрения возникновения и протекания в педагогической среде дошкольной образовательной организации в контексте «педагог-педагог» и «педагог-администрация»; рассмотрены основные аспекты и группы рисков кадровой политики образовательной системы; уделено внимание не только определению условий минимизации рисков возникновения конфликтов в педагогической среде, но и последствиям протекания конфликтов в педагогической среде.

Ключевые слова: педагогическая конфликтология; конфликтные ситуации; педагогические конфликты; последствия конфликтов; урегулирование конфликтов; разрешение конфликтов; дошкольные образовательные организации.

Evdokimova I. A.
Ekaterinburg

THE RISKS OF CONFLICTS IN PEDAGOGICAL ENVIRONMENT IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

Abstract. The article is devoted to the important problem of risks of conflicts in pedagogical environment in a pre-school educational organization. The article defines the concepts of “risk”, “conflict” and “conflict situation” from the point of view of the establishment and development of a pre-school educational organization in the context of “teacher-educator” and “teacher-administration”. The article analyzes the main aspects and groups of risks of the personnel policy of the educational system. Attention is paid not only to determining the conditions for minimizing the risks of conflicts in pedagogical environment, but also to the consequences of conflicts in pedagogical establishments.

Keywords: pedagogical conflict resolution studies; conflicts; pedagogical conflicts; consequences of conflicts; conflict resolution; pre-school educational establishments.

В настоящее время идет процесс интенсивного развития общества, пересматриваются ценности, модернизируется государственная политика в области образования. Одной из наиболее важных тенденций современного образования является возрастающая роль личной парадигмы, выражающаяся в создании благоприятных условий для полного проявления личных функций субъектов образовательных отношений. Это предъявляет повышенные требования ко всем участникам образовательного процесса. Попытки преодолеть традиционные подходы к образованию в контексте его реформы вызывают напряженность в сфере отношений, приводят не только к обострению конфликт-

ной ситуации, но и открытому столкновению педагогических работников в современной дошкольной образовательной организации [12, с. 143].

Модернизация системы образования, в соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2025 года», как социальная инновация ставит перед руководителем дошкольной образовательной организации новые проблемы, в том числе поиск путей снизить риски, связанные с реформой образования. Сущностной характеристикой социальных инноваций в области дошкольного образования является конфликт в образовательной среде [16, с. 51].

Конфликты являются неотъемлемой частью человеческой жизни, поскольку они возникают только в процессе общения людей. И в какой-то степени их можно назвать одним из способов общения и взаимодействия. В любой организации, сообществе, где есть взаимодействие людей, сколько ни создают положительной атмосферы, конфликты будут всегда. В этой связи конфликты также рассматриваются в педагогической среде как неотъемлемый источник изменений и развития.

Межличностные конфликты в отношениях педагогических работников изучаются в меньшей степени по сравнению с другими типами конфликтов в различных сферах образования. Это связано с тем, что конфликты между педагогами, педагогами и администрацией намного сложнее и разнообразнее, чем конфликты с другими субъектами образовательных отношений [3, с. 97].

Слово «конфликт» исходит от латинского «conflictatio», что в переводе означает столкновение, спор [4, с. 98]. Достижения современной конфликтологии предлагают множество определений этого феномена:

- западный теоретик Л. Козер под конфликтом понимает борьбу за ценности и притязания на определенный статус, власть и ресурсы, в которой целями противника являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранения соперника [6, с. 35];

- М. И. Пирен пишет, что «конфликт – это социальный феномен, который проникает во все сферы человеческого социума, поэтому его и начали изучать специалисты разных областей науки [6, с. 52];

- Л. Г. Здравомыслов трактует конфликт как важнейшую сторону взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточку социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или реальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоянием ценностям и нормам, интересам и потребностям [5, с. 14];

- российские конфликтологи Ф. М. Бородин и Н. М. Коряк уточняют понятие конфликта. По их мнению, конфликт – это деятельность людей, и поэтому всегда подразумевает стремление к достижению цели [15, с. 68].

Педагогический конфликт рассматривается как форма проявления обострившихся субъект-субъектных противоречий, возникающих в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников образовательных отношений, создающего негативный психологический и эмоциональный фон общения, предполагающий столкновение

конфликтующих сторон, заинтересованных в ликвидации его причин [1, с. 62].

Таким образом, под «конфликтом» следует понимать столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме.

Проанализировав основные подходы к концепции определения понятий, мы можем определить основные свойства конфликта: наличие противоречий, различия между интересами, ценностями, целями, мотивациями, ролями субъектов; оппозиция, конфронтация субъектов конфликта, желание навредить противнику; негативные эмоции и чувства друг к другу в качестве фоновых характеристик конфликтного взаимодействия. Важно отметить, что конфликт как явление возникает там, где присутствуют два и более субъекта взаимодействия.

Взаимодействие индивидов и групп, несоответствие взглядов, точек зрения на проблему, разнообразные методы ее решения достаточно часто приводят к различному восприятию личностями одних и тех же событий и неадекватной реакции на эти события, что может явиться причиной возникновения спорной (проблемной) ситуации. Если в дополнение к этому созданная ситуация представляется одному из участников взаимодействия как препятствие для достижения его целей, возникает конфликтная ситуация.

Конфликтная ситуация, по мнению А. Я. Анцупова, – открытое или скрытое противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства или способы разрешения проблемы, имеющей личную значимость для нее.

Конфликты возникают в процессе взаимодействия и общения индивидов между собой, поэтому конфликты и противостояния существуют столько, сколько существует человек в обществе [1, с. 52].

Определив основные понятия конфликта, рассмотрим возможные риски возникновения конфликтов в педагогической среде. В психологии риск понимается как действие, направленное на достижение определенной цели, достижение которой связано с опасностью, угрозой поражения, неудачей [13, с. 27].

Из всего многообразия подходов к изучению понятия «риск» следует выделить два наиболее актуальных – социально-психологический и педагогический:

- социально-психологический подход (П. К. Анохин, Н. А. Бердяев, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Д. Н. Узнадзе, Д. Б. Эльконин) раскрывает соотношение

оценок риска с ценностями и нормами общества, группы, личности;

- педагогический подход (И. Г. Абрамова, А. Г. Тагарникова, И. Д. Чечель и др.) связан с тем, что педагогический риск представляет специфическую форму профессиональной деятельности и отношения педагога к действительности [2, с. 11].

С точки зрения данных подходов рассмотрим основные аспекты рисков кадровой политики образовательной системы:

- социально-педагогический аспект риска определяется тенденциями развития современной образовательной системы, изменениями в характере педагогической деятельности педагога и отношениями между участниками образовательных отношений;

- социально-психологический аспект риска – это вероятность возникновения неблагоприятных обстоятельств при формировании межличностных коммуникаций на уровне личности или социальной группы [2, с. 22].

Остановимся более подробно на рассмотрении социально-психологического аспекта риска в вопросе возникновения конфликтных ситуаций в дошкольной образовательной организации между педагогическими работниками, а также педагогами и администрацией дошкольной образовательной организации (ДОО). Применительно к ДОО педагогическими работниками являются: воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре [9, с. 18].

Г. В. Безюлева выделяет следующие группы социально-психологических рисков возникновения конфликтных ситуаций в педагогической среде:

1. Первая группа рисков связана с профессиональными особенностями педагога. Педагогическую деятельность следует классифицировать как стрессовую, потому что часто возникают напряженные ситуации, связанные с повышенной эмоциональной реакцией. Такая напряженность обусловлена объективными и субъективными факторами.

К объективным факторам относятся: загруженность рабочего дня, характер решаемых задач, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки, ответственность за исполняемые функции, трудный контингент, неблагоприятная психологическая обстановка в образовательном учреждении, социальные условия.

К субъективным факторам следует отнести: индивидуальные свойства нервной системы конфликтующих оппонентов, уровень их мотивации к педагогической деятельности и поведению, чувствительности к профессиональным трудностям, опыт, знания, навыки [14, с. 126].

Среди разновидностей профессионально-психологических рисков следует выделить особую группу-риск профессионального выгорания. Педагог, в большей степени, чаще, чем другие, подвержен риску профессионального выгорания, поскольку используют в работе с людьми ресурсы своей психики. Работа педагога сопряжена с огромной физической и эмоциональной нагрузкой, с противоречивыми мыслями и чувствами, что приводит к истощению эмоциональных ресурсов и как следствие возникновение стрессовых конфликтных состояний.

2. Вторая группа – индивидуально-психологические риски связаны с индивидуально-психологическими особенностями педагогов, среди которых следует выделить несколько групп. Стоит отметить, во-первых, особенности и различия ценностных ориентаций педагога, включая: различия мотивов, желаний, потребностей, целей; этнические различия; этические различия. Во-вторых, различия познавательной сферы: различия в уровнях интеллектуального развития; в особенностях процессов памяти, восприятия, мышления, внимания и т. д. В-третьих, различия индивидуально-типологических характеристик, проявляющиеся в особенностях темперамента, характера, способностях [12, с. 126].

Рассмотрим примеры конфликтных ситуаций, возникающих в коллективе детского сада:

- конфликт между педагогами. Как правило, основу конфликтов в ДОО между педагогами составляют: профессиональные разногласия, личная неприязнь, конкуренция между членами коллектива, низкий уровень культуры поведения и коммуникации;

- конфликт между старшим воспитателем и воспитателем. Причинами конфликта между старшим воспитателем и воспитателем могут стать отсутствие у педагога интереса к своей работе, несоблюдение им образовательных программ, нежелание прислушиваться к рекомендациям старшего воспитателя;

- конфликтные ситуации между администрацией ДОО и подчиненными могут возникнуть в случае, если педагогические работники не оправдывают ожиданий руководства. Подчиненных, в свою очередь, может не устраивать стиль управления коллективом, завышенные требования со стороны начальства и неадекватная оценка их труда.

Как и у любого социального явления у конфликтов наблюдаются как положительные, так и негативные последствия для дошкольной образовательной организации в целом и отдельно для педагогического работника организации. Рассмотрим подробнее данный феномен.

В научной литературе сложились два направления в оценке последствий конфликтов:

1. Интеграционное. Американский ученый-экспериментатор Э. Мейо рассматривает конфликт как дисфункциональное явление (функционалистское), которое нарушает стабильность существования организации, снижает стратегическую эффективность ее деятельности. Функционалистское направление заостряет внимание на негативных, разрушительных последствиях конфликта.

Обобщая работы различных представителей данного направления, можно выделить будущие негативные последствия конфликтов:

- дестабилизация организации, порождение хаотических и анархических процессов в коллективе, снижение качества управляемости процессов функционирующих в организации;
- отвлечение педагогических работников от реальных проблем и целей организации, смещение этих целей в сторону групповых эгоистических интересов, потребностей, мотивов и обеспечения победы над противником;
- неудовлетворенность участников конфликта пребыванием в организации, эмоциональное выгорание, рост фрустраций, депрессий, стрессов и т. п. и, как следствие, снижение производительности труда, увеличение текучести кадров;
- нарастание эмоциональности и иррациональности, враждебности и агрессивности поведения, недоверия к администрации и коллегам;
- отвлечение участников конфликта от решения задач образовательной организации и нерациональная растрата профессиональных, ресурсов и времени на борьбу друг с другом, что впоследствии ведет к снижению уровня образования [7, с. 89].

2. Диалектическое. Р. Дарендорф в оценке последствий конфликтов признает конструктивное, полезное содержание любого конфликта, так как в результате его появляются новые качественные изменения, как в самой организации, так и для коллектива в целом.

Выделяют следующие позитивные последствия конфликта в педагогической среде:

- инициирование изменений, обновления, прогресса. Новое всегда есть отрицание старого, а поскольку как за новыми, так и за старыми идеями и формами организации всегда стоят определенные люди, постольку любое обновление невозможно без конфликтов;
- мобилизация внимания, интереса и ресурсов для решения проблем и, как следствие, экономия рабочего времени и средств организации;
- формирование у участников конфликта чувства сопричастности к принятому в его ре-

зультате решению, что облегчает его реализацию;

- побуждение участников к взаимодействию и выработке новых, более результативных решений, устраняющих саму проблему или ее значимость;
- развитие у участников конфликта способности к сотрудничеству в будущем, когда конфликт будет урегулирован в результате взаимодействия обеих сторон. Приводящее к согласию честное соперничество повышает взаимное уважение и доверие, необходимые для дальнейшего сотрудничества;
- разрядка психологической напряженности в отношениях между работниками, более четкое выяснение их интересов и профессиональной позиции;
- преодоление традиций группового мышления, конформизма, «синдрома покорности» и развитие свободомыслия, индивидуальности работника. В результате возрастает способность работников разрабатывать оригинальные идеи, инновационные подходы, находить рациональные способы решения проблем организации;
- вовлечение пассивной части сотрудников в решение организационных, педагогических проблем. Это способствует личностному развитию сотрудников и служит решению целей дошкольной организации;
- выявление неформальных групп, их лидеров и более мелких группировок, что может быть использовано руководителем для повышения эффективности управления;
- выработка у оппонентов умений и навыков относительно безболезненного решения возникающих в будущем проблем [6, с. 144].

Конечно, как негативные, так и позитивные последствия конфликтов нельзя абсолютизировать, рассматривать радикально, вне конкретной ситуации. Реальное соотношение функциональных и дисфункциональных последствий конфликта напрямую зависит от их природы, порождающих их причин, а также от грамотного управления конфликтами медиатора [10, с. 343].

Конфликт возникает в условиях дефицита статусов и ресурсов или разнонаправленности интересов персонала и может привести, как уже говорилось, как к негативным, так и к позитивным изменениям в организации. Чтобы усилить позитивную направленность конфликтов, их нужно сопровождать [8, с. 178].

Необходимыми условиями минимизации рисков возникновения конфликтов в педагогической среде дошкольной образовательной организации, а также профилактики и конструктивного разрешения конфликтов являются:

- сотрудничество, открытость и доверие между участниками образовательных отношений, предотвращение и устранение причин возникновения конфликта;

- установление доброжелательного межличностного взаимодействия, непредвзятое обсуждение, коллективный анализ и выбор оптимальной модели разрешения проблемной ситуации;

- создание благоприятного и комфортного социально-психологического климата в педагогической среде, являющегося залогом развития у каждого педагога чувства долга, ответственности за реализацию своих должностных обязательств;

- обучение приемам и методам реагирования в педагогических конфликтах; повышение психологической грамотности, компетентности, а также педагогической культуры и этики всех субъектов образовательных отношений;

- формирование установки педагогов на развитие своих социальных, личностных и профессиональных компетенций [11, с. 98].

Таким образом, возникновение конфликта в педагогической среде дошкольной образовательной организации способствует решению проблемных вопросов организации, поскольку при бесконфликтном, «нормальном» функционировании из уважения к организационным нормам и традициям, а также из чувства вежливости руководители и сотрудники нередко обходят острые вопросы, а значит, происходит процесс стагнации развития организации в целом, и как следствие снижение качества предоставляемых образовательных

услуг данной дошкольной образовательной организации.

Грамотное и оперативное разрешение конфликтных ситуаций в ДОО будет иметь положительные тенденции в развитии как самой дошкольной образовательной организации, так и для администрации и педагогических работников.

Но, учитывая возможные негативные последствия протекания конфликтных ситуаций в ДОО – снижение рисков возникновения конфликтов в педагогической среде, разрешение конфликтов в образовательной организации осуществляется в результате систематического психолого-педагогического сопровождения. Психолого-педагогическое сопровождение в данном случае должно быть направлено на установление доброжелательного и уважительного межличностного взаимодействия; создание атмосферы сотрудничества, открытости и доверия; применение современных методов, способствующих формированию конфликтологической компетентности, коммуникативных навыков, навыков толерантного разрешения конфликтных ситуаций, снижению разрушительных эмоций, развитию навыков рефлексии субъектов образовательных отношений.

Психолого-педагогическое сопровождение протекания процессов конфликтных ситуаций в дошкольной образовательной организации должен осуществлять специалист, обладающий высокой компетентностью медиатора, который независимо от своего профессионального статуса сможет выступать посредником между субъектами образовательных отношений.

Библиографический список

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] : учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : Юнити, 2003. – 495 с.
2. Безюлева, Г. В. Социально-психологические риски в поликультурном профессиональном образовании [Текст] / Г. В. Безюлева. – М. : НОУ ВПО МПСИ, 2008. – 192 с.
3. Генкина, Б. М. Основы управления персоналом [Текст] / Б. М. Генкина. – М. : Высшая школа, 2006. – 470 с.
4. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2000. – 375 с.
5. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта [Текст] / А. Г. Здравомыслов. – М. : Аспект-Пресс, 1996. – 137 с.
6. Зигерт, В. Руководить без конфликтов [Текст] / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Академия, 2012. – 345 с.
7. Зигерт, В. Искусство бесконфликтного руководства [Текст] / В. Зигерт. – М. : АСТ-Пресс, 2008. – 320 с.
8. Кибанов, А. Я. Организация управления персоналом на предприятии [Текст] / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М. : ГАУ, 2010. – 354 с.
9. Коротун, А. В. Организация научно-методической деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения [Текст] : монография / А. В. Коротун, К. М. Шарагулова. – Екатеринбург, 2015. – 128 с.
10. Лукин, Ю. Ф. Конфликтология: управление конфликтами [Текст] / Ю. Ф. Лукин. – М. : Академический Проект, 2007. – 799 с.

11. Малиева, З. К. Роль современных образовательных технологий в решении проблемы морального отчуждения личности [Текст] / З. К. Малиева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 98-104.
12. Петровская, Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта [Текст] / Л. А. Петровская // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – 1977. – № 2. – С. 126-143.
13. Рыхтикова, Н. А. Анализ и управление рисками организации [Текст] / Н. А. Рыхтикова. – М. : Форум, 2012. – 240 с.
14. Синягина, Н. Ю. Поликультурное образование и его педагогические риски [Текст] / Н. Ю. Синягина // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 1. – С. 17-28.
15. Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика [Текст] / Э. А. Уткин. – М. : Экмос, 2015. – 515 с.
16. Филин, С. А. Риск как элемент стратегического управления в инновационной сфере [Текст] / С. А. Филин // Управление риском. – 2012. – № 3. – С. 38-51.

Статью рекомендует А. В. Анисимова, кандидат педагогических наук, доцент