

**Педагогическая конфликтология**

**2 курс Педагогическое образование**

**Дошкольное образование, логопедия**

**Физическая культура, менеджмент в образовании**

**Начальное образование, ИЗО и ДПИ**

**Биология, химия**

Форма занятия: лекция, дата 18.03.2020

Преподаватель: Гибадулина Ю.М.

e-mail: [y.m.gibadullina@utmn.ru](mailto:y.m.gibadullina@utmn.ru)

Срок выполнения до 19 марта 2020

## Тема 2. ОСОБЕННОСТИ ПРОТЕКАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

*Цель* – изучить причины и особенности возникновения педагогических конфликтов.

*Задачи:*

- 1) рассмотреть понятие «педагогический конфликт», структуру данного феномена, функции, динамику;
- 2) ознакомиться с причинами и особенностями протекания конфликтов в педагогической деятельности;
- 3) изучить классификацию педагогических конфликтов;
- 4) выделить основные функции педагога в разрешении педагогических конфликтов.

*Ключевые понятия:* педагогический конфликт, типы педагогических конфликтов, проблемная ситуация, педагогическая ситуация.

### Основные теоретические положения

Педагогический конфликт как разновидность социальных конфликтов анализируется в средовом аспекте, т. е. сферой его протекания является образовательная среда, образовательный процесс.

*Педагогический конфликт* рассматривают как возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форму проявления обострившихся субъект-субъектных противоречий, создающих отрицательный эмоциональный фон общения, предполагающую перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин. Причинами возникновения любого конфликта являются противоречия, которые испытывает личность при взаимодействии в социуме. В образовательном пространстве такими противоречиями могут являться:

- *с позиции педагога:* неудовлетворенность выбранной профессией; повышенная ответственность за качество образования; ответственность за жизнь и здоровье учащихся; неудовлетворенность потребности в признании, уважении педагога как со стороны учащихся, так и со стороны администрации, педагогического коллектива, родителей; монотонность педаго-

гической деятельности, жесткое планирование и четкое следование ему в рамках данной педагогической системы; использование традиционных форм обучения и оценки;

- *с позиции учащегося*: наличие возрастных сензитивных периодов, ведущих к изменению поведения, реакций на происходящее; психологические, индивидуальные особенности личности учащегося; неудовлетворенность формами подачи материала; непонимание действий педагога (как следствие отсутствия гендерно-ориентированного подхода в межличностном взаимодействии);

- *со стороны родителей*: повышенные требования к школе как к социальному институту образования и воспитания; социальные и статусные противоречия.

## Причины педагогических конфликтов

Педагогический конфликт – сложное явление, происходящее, как правило, в силу объективных и субъективных причин.

Рассмотрим типологию педагогических конфликтов по М. М. Рыбаковой [82]:

1. Конфликты, вызванные объективными причинами: социально-экономическим положением педагогов, условиями педагогической деятельности (средовой, этнический аспект).

2. Конфликты, связанные с поведением участников учебно-воспитательного процесса.

3. Конфликты в области межличностных отношений (т. е. вызванные субъективными причинами), которые связаны со спецификой межличностных отношений в школьном социуме, обусловлены психологическими особенностями каждого участника учебно-воспитательного процесса (возрастными, индивидуально-психологическими, социально-психологическими).

Педагогический конфликт, как правило, возникает на базе объективных условий, при этом в провокации конфликтов в образовательном учреждении приоритетную роль играет субъективный фактор.

Наиболее распространенными конфликтами в педагогической деятельности являются *конфликты межличностных взаимоотношений*: «учащийся – учащийся», «педагог – учащийся», «педагог – педагог», «пе-

дагог – администрация», «педагог – родители». В основе данных конфликтов лежат противоречия систем ценностей, мировоззренческих позиций, взглядов, мнений, установок.

Между учащимися часто происходят *конфликты лидерства*, в которых отражается борьба двух – трех лидеров и их группировок за свое первенство в классе, в школе. В средней школе имеют место конфликты между мальчиками и девочками по причине несформированной коммуникативной компетентности среди учащихся разного пола, а также межличностные, межгрупповые конфликты, конфликты между личностью и группой.

С. А. Мустафаева в своей статье «Педагогические конфликты: причины и пути их разрешения» выделяет следующие группы конфликтов межличностного взаимодействия в диаде «педагог – учащийся»: дисциплинарный (конфликты поведения), мотивационный (конфликт разнонаправленных мотивов) и нравственно-этический (возникает в сфере общения в процессе педагогической деятельности (М. М. Рыбакова), из-за различий в системе ценностей (В. М. Афонькова, С. М. Березин, М. Р. Битянова, В. И. Журавлев, Н. И. Самоукина), как фактор эмоционально-субъективных отношений учителей и учащихся) [59].

М. Р. Битянова, Н. И. Самоукина выделяют тип педагогического конфликта, условно названный «организационным», или «структурным». Речь идет о конфликтах между членами педагогического коллектива, которые могут являться следствием проблем, связанных с организацией педагогического процесса (расписание занятий и др.); иметь интимно-личный характер; возникать между преподавателями начальной школы и средних и старших классов вследствие отсутствия преемственности в содержании и организации обучения в начальной и средней школе [10].

Во взаимодействиях «педагог – администрация» нередки конфликты, вызванные решением проблем власти и подчинения; конфликты, связанные с инновационными разработками и введением их в образовательный процесс молодыми педагогами.

Конфликты во взаимодействии «родитель – педагог» могут иметь статусно-ролевой характер, нравственно-этический или быть вызваны проблемами власти и подчинения.

Задача педагогов и членов педагогического коллектива – предотвращать конфликты в рамках учебно-воспитательного процесса, для чего необходимо осознавать причины и условия их возникновения, а также регулярно оценивать состояние педагогической системы в целом.

## **Структура педагогических конфликтов**

Конфликты в педагогической деятельности, как и социальные конфликты, имеют общую структуру. Структурными компонентами педагогических конфликтов являются *конфликтная ситуация, участники конфликта, объект конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации и конфликтное взаимодействие.*

*Конфликтная ситуация* в педагогике предшествует конфликту, ее составляющими являются субъекты и объект конфликта с их отношениями и характеристиками (М. Р. Битянова, Н. М. Вереникина). Конфликтная педагогическая ситуация представляет собой совокупность объективных и субъективных условий, возникающих в образовательном пространстве и создающих определенное психологическое напряжение, благодаря чему ослабляется рациональный контроль субъектов общения и активизируется их эмоциональное восприятие сложившихся противоречий.

Конфликтной ситуации предшествует *инцидент*. По мнению М. Р. Битяновой, инцидент – это ситуация взаимодействия, позволяющая осознать его участникам наличие объективного противоречия в интересах и целях [10]. Инцидент является неосознанным фактом и выступает как повод к конфронтации. Инцидент способствует переходу конфликтной ситуации в конфликтное взаимодействие, которое проявляется в поведении субъектов (культура конфликтного поведения субъектов).

В педагогической конфликтологии под конфликтующими сторонами подразумевают *субъектов конфликта*. Ими могут быть отдельные личности или группы лиц (учащиеся, педагоги, педагогические коллективы, администрация, родители).

*Объектом педагогического конфликта* служат различия в системе ценностей, ресурсы или статус, по поводу которых этот конфликт происходит.

Под *предметом педагогического конфликта* подразумеваются материальные образования, с ним связанные.

## Классификация педагогических конфликтов

Педагогические конфликты рассматривают не только в соответствии с общепринятой классификацией конфликтов, но и с учетом типа их проявления. По типу проявления выделяют следующие виды педагогических конфликтов:

- *подлинный*, когда столкновение интересов существует объективно, осознается участниками и не зависит от какого-либо изменяющегося фактора;
- *случайный (или условный)*, в котором конфликтные отношения возникают в силу случайных, поддающихся изменению обстоятельств, не осознаваемых участниками конфликта. Такие конфликты могут быть прекращены, если участники осознают реально имеющиеся возможности;
- *смещенный*, где воспринимаемые причины конфликта косвенно связаны с объективными причинами, лежащими в его основе. Такой конфликт может быть выражением истинных конфликтных отношений, но в символической форме;
- *неверно приписанный*, когда конфликтные отношения приписываются не тем сторонам, между которыми разыгрывается действительный конфликт. Это делается либо преднамеренно с целью спровоцировать столкновение в группе противника, «затушевав» тем самым конфликт между его истинными участниками, либо непреднамеренно, в силу отсутствия истинной информации о существующем конфликте;
- *скрытый*, в котором конфликтные отношения в силу объективных причин должны иметь место, но не актуализируются;
- *ложный*, не имеющий объективных оснований и возникающий в результате ложных представлений или недоразумений.

Педагогические конфликты классифицируются также по направленности и временным характеристикам.

По *направленности* конфликты подразделяются на *горизонтальные*, возникающие между коллегами в учебном заведении или учащимися одного класса, группы, и *вертикальные* – в диадах «педагог – учащийся», «администрация – педагог», «педагог – родитель».

По временным параметрам конфликты подразделяются на *кратковременные, быстротечные, длительные*.

## **Функции педагогических конфликтов**

Обобщая и систематизируя многочисленные исследования (А. Я. Анцупов, А. И. Донцов, Е. А. Первышева, Л. А. Петровская, Т. А. Полозова и др.), выделим конструктивные и деструктивные функции педагогического конфликта.

*Конструктивная функция* заключается в том, что конфликт служит источником развития личности, ее самосовершенствования; способствует адаптации личности к новым условиям; объективизирует источник разногласий, противоречий, что позволяет найти способы их устранения; снимает психологическую напряженность, избавляет субъектов конфликта от фрустрации; способствует сплочению группы, укрепляет неформальные отношения в коллективе; выявляет общественное мнение, социальные установки, гуманистические ценности в группе.

Проявление *деструктивной* функции педагогического конфликта заключается в разрушении формальных и неформальных отношений, психологическом дискомфорте в общении и совместной деятельности. Подобные обстоятельства, конечно же, не способствуют преодолению противоречий, имеющих в субъектно-субъектных отношениях.

Когда мы говорим об образовательном учреждении, то здесь особенно важно оставаться в рамках конструктивной фазы конфликта. Для этого необходимо учитывать особенности педагогических конфликтов:

- различный социальный статус участников конфликта;
- разная степень ответственности при разрешении педагогического конфликта в связи с разницей в возрасте и жизненном опыте участников;
- профессиональная позиция педагога в конфликте: инициатива разрешения конфликта ложится на плечи педагога, который в первую очередь должен учитывать интересы учащегося как формирующейся личности.

Стратегии поведения личности в конфликте были рассмотрены нами ранее.

## **Динамика педагогических конфликтов**

Выделяют три основные стадии педагогического конфликта: латентная (предконфликтная ситуация); стадия открытого конфликта; стадия разрешения (завершения) конфликта.

Особенностью педагогических конфликтов является острое начало: нарушение социально ценных норм одним из его участников. На что сле-

дует ответная реакция оппонента, от формы и содержания которой во многом зависят динамика конфликта и его итог.

*Предконфликтная ситуация* в педагогическом процессе характеризуется возникновением психологического напряжения в коллективе. О близости конфликта могут предупредить следующие явления [17]:

- *кризис*, когда обычные нормы поведения теряют силу, и человек становится способным на крайности;

- *недоразумение*, вызванное тем, что фрустрирующая ситуация связана с эмоциональной напряженностью одного из участников и приводит к искажению им восприятия действительности;

- *инциденты*, когда незначительный поступок или слово вызывает неадекватную реакцию, раздражение;

- *напряжение* – состояние, которое искажает восприятие человека и изменяет его поступки, действия, поведение, вызывает негативные эмоции и чувства; взаимоотношения с оппонентом становятся источником непрерывного беспокойства; в такой ситуации любое недоразумение может перерасти в конфликт;

- *дискомфорт* – беспокойное внутреннее или внешнее состояние, оказывающее влияние на физическое самочувствие, настроение (интуитивное ощущение опасности, волнение, страх).

Сознательное управление конфликтной ситуацией возможно лишь с позиций конструктивного отношения к конфликту, что подразумевает дифференцирование конфликтов на нереалистические (эмоциональные, беспредметные) и реалистические (предметные, деловые).

Разрешение конфликта, по мнению ученых – педагогов, психологов, социологов, философов, приводит к развитию личности в целом, поскольку конфликтное противоречие, как и любое другое противоречие, является источником развития.

*Предотвращение инцидента* возможно в случае устранения реального объекта противоречия. Для этого необходимо привлечь в качестве эксперта незаинтересованное лицо или способствовать тому, чтобы один из конфликтующих отказался от предмета конфликта в пользу другого.

*Подавление конфликта* в деструктивной фазе беспредметного конфликта должно быть направлено на уменьшение числа конфликтующих; применение системы заранее разработанных правил и норм, упорядочивающих взаимоотношения между потенциально конфликтными по отношению друг к другу сторонами; на то, чтобы создать и поддерживать усло-

вия, которые затрудняют или препятствуют взаимодействию потенциальных субъектов конфликта.

*Отсрочка конфликта* – временные меры, которые помогают ослабить эмоциональные проявления в конфликте, изменить представления конфликтующих об оппоненте, о конфликтной ситуации, снизить значимость объекта конфликта в воображении конфликтующих.

*Разрешение конфликта.* При возникновении конфликтной ситуации педагогу важно при разговоре с учащимся сохранять спокойный тон, быть терпимым, проявлять сочувствие, соучастие, поддерживать обратную связь, быть лаконичным, немногословным, при обращении строить фразы так, чтобы они вызывали нейтральную или позитивную реакцию со стороны учащегося.

Педагогу необходимо знать и отслеживать сигналы, свидетельствующие о зарождении конфликта. В педагогической деятельности особенно важны предупреждение и устранение инцидента, а также анализ конфликтной ситуации. Сам инцидент можно устранить волевым или административным путем («нажимом», «давлением»), тогда как конфликтная ситуация будет сохраняться, принимая затяжную форму и отрицательно влияя на жизнедеятельность педагогического коллектива.

### **Самостоятельная работа**

Проведите исследование по предложенной методике.

#### **Опросник определения профиля стратегий поведения в конфликте<sup>1</sup>**

Данный опросник состоит из 25 утверждений, описывающих поведение человека в соответствии с одной из стратегий поведения в конфликте.

#### **Инструкция**

Перед Вами список из 25 утверждений, описывающих поведение человека. Внимательно прочитайте каждое из них. Затем отметьте степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением:

- «—» – «Это не верно»;
- «?» – «Это не совсем так»;
- «√» – «В общем это верно»;
- «+» – «Полностью согласен».

---

<sup>1</sup> Автор методики К. Б. Малышев. Методика взята из кн.: Кружкова О. В., Шахматова О. Н. Социально-психологическое взаимодействие: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2003. 169 с.

### *Текст опросника*

1. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого участника и моих собственных.
2. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
3. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
4. Я пытаюсь преодолеть наши разногласия.
5. Я всегда склоняюсь к открытому и всестороннему обсуждению проблемы.
6. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
7. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
8. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
9. Я отстаиваю свои желания.
10. Я стараюсь доказать приоритет своей позиции.
11. Я стараюсь найти компромиссное решение.
12. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться своего.
13. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
14. Я предлагаю среднюю позицию.
15. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
16. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
17. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
18. Я стараюсь не задеть чувства другого человека.
19. Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
20. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
21. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
22. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
23. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
24. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
25. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

*Бланк ответов*

№ п/п	Знак	Балл	Итого												
1			2			3			4			5			$\Sigma_I$
6			7			8			9			10			$\Sigma_{II}$
11			12			13			14			15			$\Sigma_{III}$
16			17			18			19			20			$\Sigma_{IV}$
21			22			23			24			25			$\Sigma_V$

***Обработка результатов***

Ответы оцениваются следующим образом:

- «-» – 0 баллов;
- «?» – 1 балл;
- «√» – 2 балла;
- «+» – 3 балла.

Далее считается сумма баллов в каждой строке, что будет соответствовать баллам по каждой из пяти стратегий:

I – сотрудничество;

II – соперничество;

III – компромисс;

IV – приспособление;

V – избегание.

***Интерпретация результатов***

Интерпретация результатов производится в следующей последовательности:

- 1) определяется уровень выраженности стратегий по таблице;
- 2) выполняется графическое изображение результатов (строится индивидуальный профиль поведения в конфликте);
- 3) производится интерпретация профиля.

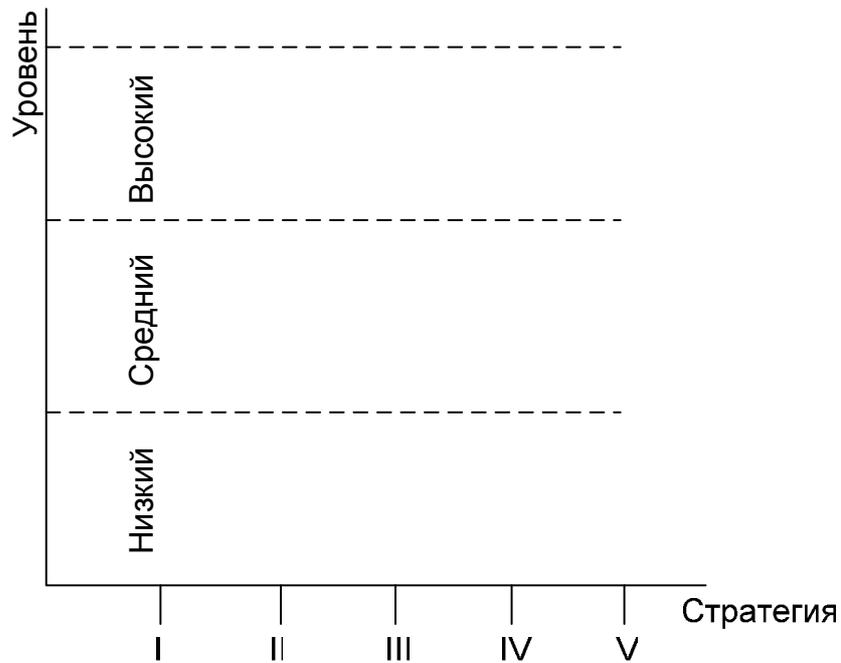
*Уровни выраженности стратегий поведения в конфликте*

Уровень	Сумма баллов
Низкий	0–4
Средний	5–10
Высокий	11–15

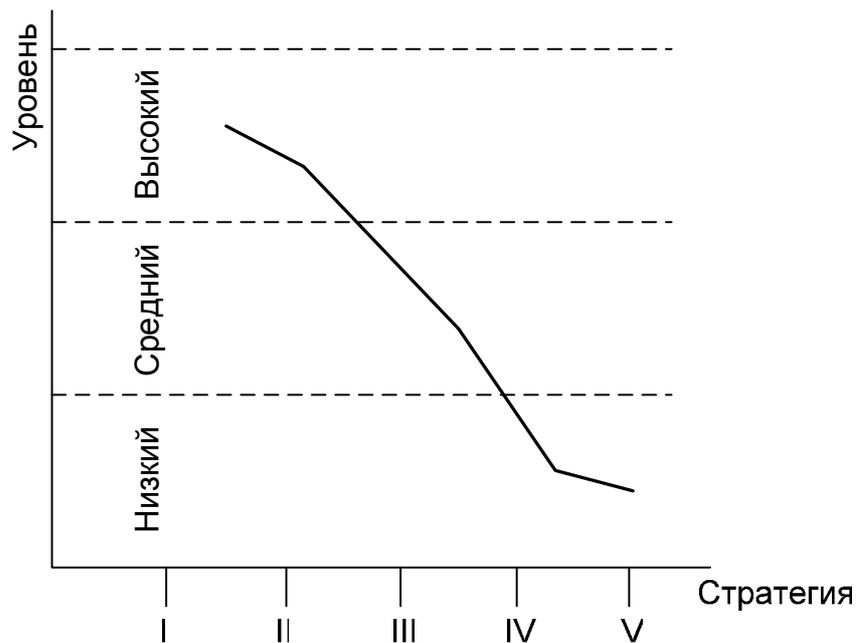
### Графическое изображение результатов

По данным, полученным в ходе тестирования, выстраивается индивидуальный профиль выраженности стратегий поведения в конфликте.

Сетка профиля может выглядеть следующим образом:



А собственно профиль на такой сетке – вот так:



## *Интерпретация профиля*

Интерпретация полученного профиля производится следующим образом:

1. Определяются стратегии, расположенные на высоком уровне. Они являются доминирующими и, как правило, применяются первыми без учета их адекватности возникшей ситуации:

- доминирует сотрудничество – человек при возникновении конфликтной ситуации первым делом предлагает оппоненту сесть за стол переговоров и прояснить появившиеся разногласия;

- доминирует соперничество – человек уже в начале конфликтного взаимодействия применяет агрессивные тактики воздействия, проверяя резерв и возможности своего оппонента;

- доминирует компромисс – человек пытается решить проблему, разделив объект разногласия со своим оппонентом поровну, или предлагает ему равноправное владение спорным объектом;

- доминирует приспособление – человек первым делом старается «задобрить» оппонента, признавая его правоту;

- доминирует избегание – у человека при возникновении конфликта появляется стремление не встречаться с оппонентом, чтобы не задевать «больного» вопроса.

2. Определяются стратегии, расположенные на среднем уровне. Они применяются после доминирующих, если те оказались малорезультативны. Средне выраженные стратегии в большей степени адекватны ситуации, чем доминирующие или отвергаемые. Выбор стратегии такого рода зависит от степени значимости оппонента для самого человека.

3. Определяются стратегии, расположенные на нижнем уровне. Данными стратегиями обычно пренебрегают и практически не применяют в конфликтах:

- отвергается сотрудничество – человек не может признать оппонента равным себе, ставит его либо выше себя и пристраивается к нему, либо ниже и пытается давить на него;

- отвергается соперничество – человек считает, что агрессивными методами ничего не добиться и даже в случае конфликтной ситуации надо попытаться сохранить с оппонентом хорошие отношения;

- отвергается компромисс – человек придерживается принципа «либо все, либо ничего», не признает «половинчатых» решений;

- отвергается приспособление – человек испытывает трудности, если нужно признать свою неправоту; считает слабостью отступить от своей точки зрения, даже если знает, что она ошибочна;
- отвергается избегание – человек всегда готов принять вызов оппонента, считает излишним уклоняться от возникших трудностей во взаимодействии, реагирует даже на незначительные конфликтогены.

### **Домашнее задание**

1. Опишите полученные результаты по предложенной методике.
2. Составьте глоссарий по теме «Педагогические конфликты».

### **Вопросы и задания для самоконтроля**

1. Дайте определение понятия «педагогический конфликт».
2. Назовите основные причины педагогических конфликтов.
3. Перечислите типы педагогических конфликтов и дайте их классификацию.
4. Каковы особенности протекания педагогических конфликтов?
5. Определите роль педагога в урегулировании педагогических конфликтов.

### **Список рекомендуемой литературы**

1. *Анцупов А. Я.* Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. Москва: Юнити, 2000. 551 с.
2. *Гришина Н. В.* Психология конфликта / Н. В. Гришина. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 464 с.
3. *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта / А. Г. Здравомыслов. Москва: Аспект-Пресс, 1996. 137 с.
4. *Конфликтология* / под ред. А. С. Кармина. Санкт-Петербург: Лань, 1999. 448 с.
5. *Кох И. А.* Конфликтология / И. А. Кох. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1997. 150 с.
6. *Скотт Д. Г.* Способы разрешения конфликтов / Д. Г. Скотт. Санкт-Петербург: Изд-во ВИК, 1994. 210 с.
7. *Смирнова Е. О.* Конфликтные дети / Е. О. Смирнова, В. М. Холмогорова. Москва: Эксмо, 2009. 176 с.