

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФГБОУ ВПО Пермский государственный национальный исследовательский университет
Некоммерческий гуманитарный фонд «Наследие наших деревень»
Министерство культуры, молодежной политики и массовых коммуникаций Пермского края
Министерство по делам Коми-Пермяцкого округа
КГАУК «Пермский дом народного творчества»
ООО «СамМит»

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК**

Сборник материалов
всероссийской научно-практической конференции

Пермь, Кудымкар
2015г.

ИЗУЧЕНИЕ ЛИЧНОСТНОЙ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ К КОНФЛИКТАМ

Соколова Г. А. директор МАОУ «СОШ № 6» г. Перми
Батарова Н. А. к.м.н., педагог доп. обр. МАОУ «СОШ № 6» г. Перми
Архапчева Ю. В. психолог МАОУ «СОШ №6» г. Перми

Конфликты существуют столько, сколько существует человеческое общество. Конфликты окружают нас и являются нередко источниками беспокойства, снижения работоспособности, личной неудовлетворенности, нарушений группового сотрудничества [1, 6-7]. Вместе с тем, некоторые конфликты расцениваются как желательные в коллективе. С конфликтом могут выявиться разнообразие точек зрения, дополнительная информация, большее число альтернатив или проблем, а также возможность принятия решений группой как более эффективной.

В любом педагогическом коллективе могут возникнуть конфликты, среди них внутриличностный конфликт, когда низкая удовлетворенность работой учителя, малая уверенность в себе, а также когда его работе сопутствуют стрессы. Самым распространенным типом конфликтов в учительской среде является межличностный конфликт, когда не совпадают взгляды учителей на предполагаемые варианты решений вопросов в образовательном учреждении, иногда из-за нежелания принять позицию собеседника или несогласие с ним (с учителем, школьником, родителем), или в условиях несогласия с оценками вклада учителя и с сомнениями в справедливости своих вознаграждений. Вероятны конфликты между личностью и группой. Реже в учительской среде могут быть конфликты меж- группового характера.

Труд учителя относится к сфере духовного производства, где преобладающей является интеллектуальная деятельность с продолжительным и значительным нервно - эмоциональным напряжением [3,47]

По сравнению с другими профессиями, педагогический труд наделен высокой нервной возбудимостью, предъявляя тем самым особые требования к нервной системе, и в первую очередь к уравновешенности нервных процессов по силе и подвижности. Это обусловлено тем, что с одной стороны, учителю необходимо обладать большой работоспособностью, уметь концентрировать свое внимание, с другой стороны, учитель должен быть сдержанным в ситуациях, стимулирующих сильное возбуждение и, наконец, педагог должен быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, быть готовым к экспромту, быстро привыкать к новой учебной обстановке и т. д. [2, 17]. Педагогической деятельности характерен недостаток физического компонента в работе, отсутствие «мышечной разрядки» после эмоционального возбуждения. Ни одна из профессий не предъявляет человеку столько ответственных требований, как педагогическая [4, 90]

Изучение личностной предрасположенности учителей в образовательном учреждении к конфликтному поведению стало целью наших исследований.

Для реализации цели был использован тест Томаса [3,172]

Каждому учителю предложили опросник, в котором пять вариантов с двенадцатью суждениями о поведении индивида в конфликте. В различных ситуациях они сгруппированы в тридцать пар, в каждой из которых испытуемым предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Количество баллов, набранных испытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтной ситуации.

В социологическом опросе участвовали 60 учителей средней общеобразовательной городской школы. Результаты социологического исследования позволили убедиться в том, что для 24,7 % учителей характерна стратегия поведения в конфликте, ориентированная на определенные уступки, взамен на частичные уступки со стороны оппонента. Компромисс для них один из способов разрешения конфликта. Для 22,3 % учителей в конфликтных ситуациях присуще избегание контактов с другими людьми, если, по мнению индивида, нет надежной гарантии не критичного принятия. Среди таких учителей могут наблюдаться сниженная самооценка, склонность умолять собственные достоинства, остро переживать свои неудачи и недостатки в сочетании со стремлением к любви и принадлежности. У 22, 3% учителей - респондентов выявлено качество их приспособления в конфликте. Приспособление можно оценивать как два полярных личностных качества: одно из них, когда индивид хорошо приспособлен, он активен и вносит рациональные изменения в окружающую его среду, он с развивающимися потенциальными возможностями с учетом окружения. С другой стороны,

имеет место отрицательный оттенок: при приспособлении человек может утрачивать личную инициативу, у него создается впечатление, что все потребности удовлетворены, что его связи с окружением действуют нормально. Для 21,8% учителей свойственна стратегия поведения в конфликте как сотрудничество. Для таких педагогов характерен совместный поиск решений, удовлетворяющих интересы всех сторон. Такие учителя создают низкую эмоциональную напряженность в конфликте. Сотрудничество считается эффективной, кооперативной стратегией поведения оппонента в конфликте. Небольшая группа учителей (8,2 %) относятся к тем, кто в конфликтных ситуациях выявляет готовность к соперничеству. Такие респонденты характеризуются состоянием явной или скрытой борьбы за власть, престиж, признание, материальное преуспевание, реализацию внутреннего личного потенциала. Соперничество для учителя - это мобилизующее их силы начало, способствующее развитию и совершенствованию. Уместно заметить, что иногда соперничество для учителя может быть условием возникновения серьезных всевозможных конфликтов разрушительного характера, даже быть условием невротизации личности учителя.

Таким образом, изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению учителей образовательного учреждения дает возможность предложить им овладение способами, стилем эффективного поведения в определенных ситуациях, с конкретными партнерами (учитель - коллега, учитель - учащийся, учитель - родитель школьника). Кроме того наша аналитическая информация полезна администрации школы для внедрения эффективной, объективной системы управления процессами конфликтов для создания в школе атмосферы, способствующей творчеству, взаимодействию, успешному достижению поставленных целей и удержанию достигнутых позиций.

Литература

1. Емельянове. М Управление конфликтами в организации. СПб., 2006.256 с.
2. Иванова В. М. Профессиональное здоровье педагога: взгляд практического психолога // Биология в школе. 2008. К» 4. С. 16-18.
3. Лучшие психологические тесты для проф. отбора и проф. ориентации. Петрозаводск, 1992. С. 172-176.
4. Маурер НА. Заботимся о здоровье учителя // Экологическое образование, 2006. №1. С. 47-54.
5. Юдина Л1. Г. Педагогический совет «Факторы риска профессиональной деформации личности педагога. Профилактика и коррекция синдрома выгорания» // Управление современной школой. Завуч. 2012. № 3. С. 89-111.