

**Маликова Елена Владимировна**

канд. психол. наук, доцент

**Жихарева Елена Васильевна**

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им. В.М. Шукшина»

г. Бийск, Алтайский край

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ИМ У ПЕДАГОГОВ**

**Аннотация:** в статье представлено описание экспериментального исследования по изучению особенностей конфликтного поведения педагогов, в частности описаны доминирующие у педагогов стили поведения в конфликте и дана характеристика уровней их конфликтности исходя из этапа исследования.

**Ключевые слова:** конфликтное поведение педагогов, стили реагирования в конфликтных ситуациях, уровни конфликтности.

Вопросы конфликтного поведения педагогов и способов управления им все чаще рассматриваются на междисциплинарном уровне, находя свое отражение в педагогике, психологии, конфликтологии и других научных областях знания [1–3]. Данная проблема находит свое отражение также и в практической деятельности образовательных учреждений, направленной не только и не столько на непосредственное разрешение уже возникших конфликтных ситуаций, а в большей степени на прогнозирование, предупреждение и обеспечение бесконфликтного взаимодействия педагогов.

Эффективность данной работы, на наш взгляд, возможна при грамотном выстраивании целостного процесса управления конфликтным поведением педагогов, где основная функциональная нагрузка ложится на руководство образовательной организации.

В ходе экспериментального исследования нами изучались особенности проявления конфликтного поведения педагогов, для выявления которых

использовался тест-опросник К. Томаса «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях» (адаптация Н.В. Гришиной).

Результаты показали, что наиболее активно педагоги демонстрируют стиль соперничество, как правило, такие педагоги озабочены отношением к себе со стороны окружающих и стремятся во всех ситуациях выглядеть победителями, но к окружающему их общество чаще относятся жестоко и враждебно. Этот стиль поведения характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств, для достижения поставленных целей. При такой стратегии активно используются власть, сила закона, связи, авторитет и т. д.

Тенденция уйти от конфликта присутствует у педагогов и в стиле приспособления. Это говорит о том, что почти у коллектива направленность на личные интересы низкая. Главным минусом этой стратегии является то, что не происходит серьезного обсуждения проблем, не затрагиваются главные спорные вопросы. В результате индивид не удовлетворяет определенные потребности, что ведет к назреванию внутреннего конфликта.

Часть педагогов выбирают стиль сотрудничество – наиболее трудный из всех стилей, но вместе с тем наиболее эффективный при разрешении конфликтных ситуаций. Его преимущество в том, что стороны находят наиболее приемлемое решение, превращающее их из оппонентов в партнеров. Он означает поиск путей для вовлечения всех участников в процесс разрешения конфликтов и стремление к удовлетворению нужд всех. Как правило, такой подход способствует успеху в делах.

Следует отметить, что в меньшей степени педагоги отдают предпочтение стилю компромисса, который заключается в том, что выбранное поведение учитывает интересы всех сторон, принимающих участие в конфликте, что стороны не желают портить межличностные отношения и пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки.

Стратегию избегания также выбрала незначительная часть педагогов. Это люди, которые отнимают у себя возможность влиять на развитие ситуации,

---

воздерживаются от высказывания своей позиции, уклоняются от спора, уходят от ответственности за решения. Происходит это, возможно, в силу нехватки власти для решения конфликта в свою пользу, что может привести к затаенному гневу, обиде.

Также нами были проведены тесты «Конфликтная ли Вы личность?» Л.А. Богатовой и «Конфликтны ли вы?», анализ данных методик показал одинаковые уровни конфликтности, характерные педагогам.

Так 56% педагогов, относятся к среднему уровню конфликтности, что характеризует эту группу как людей, которые соглашаются всегда и во всем. К тому же пассивность, стремление уйти в сторону от решения возникающих в коллективе проблем невольно делают их косвенными виновниками конфликтных осложнений.

37% педагогического коллектива имеют низкий уровень конфликтности, что характеризует их, как педагогов вполне уживчивых, общительных и покладистых, способных противостоять обострению отношений в коллективе.

Однако 7% из общей выборки педагогов имеют все-таки высокий уровень выраженности конфликтности, эти люди ведут себя несдержанно и грубо, подчас идут на конфликт не ради дела, а «из-за принципа». Они любят критиковать других, но если слышат замечания в свой адрес, могут, пойти сразу, же на конфликт.

Таким образом, данные констатирующего этапа исследования указывают на склонность педагогов к конфликтному поведению. Данный факт позволяет нам говорить о перспективности работы по управлению конфликтным поведением педагогов, урегулированию конфликтных ситуаций, а также обеспечению конструктивного взаимодействия.

На формирующем этапе нами была составлена и реализована программа управления конфликтным поведением педагогов [4].

Основная цель контрольного этапа исследования состояла в определение эффективности программы в управлении конфликтным поведением и снижении предрасположенности к нему у педагогов. Нами была осуществлена повторная диагностика предрасположенности личности к конфликтному поведению по

тесту-опроснику К. Томаса «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях» (адаптация Н.В. Гришиной).

Результаты показали, если на констатирующем этапе большинство педагогов в конфликтной ситуации выбирали стиль реагирования приспособление и соперничество, то после реализации программы педагоги стали предпочитать стили реагирования компромисс и сотрудничество. В то время как уровень педагогов предлагающих в конфликтной ситуации использовать стиль реагирования и соперничество снизился.

Так же, были проведены повторные диагностики по тестам «Конфликтная ли Вы личность?» Л.А. Богатовой и «Конфликтны ли вы?», показавшие следующие: на этапе контроля 58% педагогам стал свойственен низкий уровень конфликтности (они стараются противостоять обострению отношений в коллективе), 40% – средний уровень (педагоги стремятся уходить от конфликтов, но невольно становятся их косвенными участниками). У 2% остался высокий уровень конфликтности, эта часть педагогов продолжают идти на конфликт «из-за принципа», дают волю эмоциям и испытывают при этом удовлетворение.

Сравнительные данные констатирующего и контрольного этапов эксперимента показывают, что в общей выборке педагогов высокий уровень конфликтности снизился с 7% до 2%, снижение среднего уровня произошло с 56% до 40%, в то время как низкий уровень конфликтности повысился с 37% до 58%.

После реализации программы мы наблюдаем спад высокого и низкого уровней конфликтности и, соответственно, повышение низкого уровня, указывающих на то, что в целом педагоги стали в меньшей степени реагировать на конфликтные ситуации и участвовать в самих конфликтах, стараясь сглаживать «острые углы» в общении и взаимодействии с коллегами.

Таким образом, после реализации программы педагоги стали более адекватно реагировать в конфликтных ситуациях, овладели навыками саморегуляции, психологическими приёмами и навыками бесконфликтного общения. В связи с проведенной программой, в школе увеличилось количество педагогов с бесконфликтным поведением, они предпочитают решать возникающие

4 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

конфликтные ситуации путем компромисса или сотрудничества, этим они предотвращают дальнейшее развитие конфликта.

Данные, полученные в ходе экспериментальной работы, позволяют говорить об эффективности процесса управления конфликтным поведением педагогов и роли руководства образовательной организации в его осуществлении.

### ***Список литературы***

1. Астахова Ю.Л. Методы управления конфликтами в педагогическом коллективе школы / Ю.Л. Астахова // Концепт. – 2013. – №3. – С. 71–75 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2013/13059.htm>
2. Гребенкин Е.В. Конструктивное решение конфликтов в педагогическом процессе как профилактика асоциального поведения личности [Текст] / Е.В. Гребенкин, А.А. Гребенкина // Вестник Сибирского юридического института ФСКН России. – 2015. – №2 (19). – С. 132–135.
3. Гулаева М.И. Управление конфликтами в образовательной организации [Текст] / М.И. Гулаева // Инновационная наука. – 2015. – №10. – С. 95–97 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-v-obrazovatelnoy-organizatsii>
4. Маликова Е.В. К проблеме управления конфликтным поведением педагогов [Текст] / Е.В. Маликова // Педагогические и социологические аспекты образования: материалы Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 25 апреля 2018 г.). – Чебоксары: ИД «Среда», 2018. – С. 340–342.