(cc) BY

Белик Светлана Васильевна
магистрант
Научный руководитель
Олешко Татьяна Ивановна
канд. психол. наук, доцент, преподаватель
ФГБОУ ВО «Армавирский государственный
педагогический университет»
г. Армавир, Краснодарский край

СТИЛИ РУКОВОДСТВА И КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация*: в статье рассматриваются разные стили руководства, методики, которые можно применить в образовательных организациях. Авторами показано влияние стилей руководства на конфликты в педагогических коллективах.*

Ключевые слова*: стиль руководителя, конфликт, самооценка.*

В современных условиях руководство любым педагогическим коллективом ставит перед администрацией все новые и новые задачи. Это связано, прежде всего, с широким внедрением в педагогический процесс инновационных технологий, с все большим потоком информации, постоянно повышающимся уровнем подготовки профессиональных педагогических кадров и др.

В этой связи наиболее актуальным становится вопрос возможностей руководителей образовательных учреждений использовать те или иные стили деятельности в руководстве.

Стиль руководителя – это набор форм, методов и приемов, которыми пользуется руководителем школы для работы с коллективом. В настоящее время описаний стилей существует очень много.

Слово *латинское – stylus (заостренный кол, палочка, стиль, склад речи, слог). Греческое – stylos (столб, колонна; писчая трость, грифель). Итальянское – stile. Французское – style.*

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Слово «стиль» появилось в русском языке в Петровское время в формах «стиль» и «штиль», равно употреблявшихся до конца XVIII в. [3].

Изучение стиля руководства и само возникновение этого понятия связаны с именем известного психолога К. Левина.

В 30-е годы К. Левина провел эксперименты, и определил три ставших классическими стили руководства: авторитарный, демократический, нейтральный (анархический).

Далее были попытки терминологических изменений, и те же самые стили руководства обозначаются как директивный, коллегиальный и попустительский (либеральный).

Первым и главным фактором эффективности любого образовательного учреждения является качество руководства. Другими словами, лучше работают там, где директор обеспечивает сильное лидерство.

Эффективные лидеры видны, способны успешно передать цели и видения школы, сотрудничать с учителями в целях повышения их квалификации и участвовать в обнаружении и решении проблем.

В любых педагогических коллективах могут быть конфликтные ситуации. Конфликты между администрацией и коллективом могут быть связанны с организацией труда учителей, а могут возникать из-за стиля руководства.

Слово «конфликт» происходит от латинского conflictus – «столкновение» и обозначает столкновение сил, сторон, мнений и интересов людей, вызывающее определенные действия [1].

Современному руководителю нужно обращать внимание на настроения в коллективе, творческий потенциал, психологическую совместимость, конфликтность учитывать целый ряд других факторов.

Необходимо планомерно формировать благоприятный психологический климат, чтобы успешно решать учебно-воспитательные задачи.

Рассмотрим методики, применяемые для оценки преобладающего стиля руководства, а также стилей педагогического общения. Данные методики мож-

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

но использовать в образовательных организациях чтобы избежать конфликты в педагогическом коллективе.

Методика А.Л. Журавлева «Стиль руководства», Методика «Оценка стиля управления» по Л.Д. Столяренко, Методика «Оценка социально-психологического климата коллектива», Анализ стиля руководства по методу Блейка-Моутона, «Стили педагогического общения» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов), методика – «Самооценочный рейтинг», «Диагностика стилей педагогического общения» (Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин) [4].

Нами были проведены мониторинговые исследования, которые показывают общую характеристику взаимоотношений в преподавательских коллективах.

Исследование показало, что 37% опрошенных учителей не удовлетворены стилем руководства, и только лишь (15%) высказали удовлетворение практикой руководства.

Самооценка стиля руководства значительно расходится с оценкой учителей (на 47%) и позволяет сделать вывод о том, что большинство руководителей неадекватно дают оценку своему стилю, руководства, выдавая желаемое за действительное.

Так же причиной неудовлетворенности стилем управления может быть нехватка опыта руководящей работы, отсутствие практического опыта управленческой деятельности.

Исследование показало, что руководители в образовательных организациях имеют весьма ограниченный арсенал инструментальных средств регуляции конфликтов.

60% директоров школ на данный вопрос не ответили, а 9% из них указали два способа разрешения конфликтов (беседа и компромисс), 30% ограничились одним способом регулирования конфликтов в педагогическом коллективе – беседой.

Таким образом, можно сказать, что недостаточный опыт руководства, тяготение к авторитарному стилю управления, стремление максимально использовать административный ресурс, неумение вести себя конструктивно в кон-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

фликтных ситуациях являются основными причинами конфронтации в педагогических коллективах в диаде «Учитель – Администратор».

Конфликты между учителями и администрацией могут играть положительную роль в жизни педагогического коллектива.

Конструктивными они становятся в том случае, если не только позволяют выявить противоречия, недостатки в работе, существующие в коллективе, но и мобилизуют руководителей на поиск оптимальных путей их разрешения.

Список литературы

1. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.

2. Курочкина И.А. Педагогическая конфликтология: учеб. пособие / И.А. Курочкина, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. – 229 с.

3. Семёнов А.В. Этимологический словарь русского языка. – М.: ЮНВЕС, 2003.

4. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002.

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