

Грушина Дарья Витальевна

студентка

Юрьева Виктория Владимировна

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственной
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ СРЕДИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Аннотация: в статье рассматриваются основные причины возникновения конфликтов среди педагогического состава образовательных учреждений и предлагаются методы их эффективного разрешения с использованием психолого-педагогического подхода. Выделяются ключевые факторы, такие как различия в ценностях, профессиональная конкуренция, личностные особенности и организационные проблемы. Особое внимание уделяется развитию эмоционального интеллекта, техникам активного слушания и общения, а также ролям медиации и фасилитации. Описаны преимущества регулярных тренингов по управлению конфликтами и важность создания поддерживающей рабочей среды.

Ключевые слова: управление конфликтами, педагогический состав, психолого-педагогический подход, эмоциональный интеллект, активное слушание, медиация, фасилитация, образовательные учреждения, профессиональные конфликты, навыки управления конфликтами.

Современное общество уделяет особое внимание качеству образования, в связи с чем тема педагогических конфликтов особенно актуальна в наши дни как для школ, так и для человечества в целом. Российские реалии, социальные, экономические и политические особенности оказывают негативное воздействие на образование, ставя педагогических работников заведомо в конфликтные ситуации [1].

Термин «Конфликт» – сложный процесс, в ходе которого два или более индивида (группа индивидов) противостоят друг другу ради собственной выгоды и целей или пытаются изменить позицию и взгляды оппонента [2].

Конфликты в образовательных учреждениях являются неизбежным явлением, учитывая разнообразие личностей, ценностей и профессиональных подходов, присущих педагогическому коллективу. Управление этими конфликтами требует не только административных навыков, но и глубокого понимания психолого-педагогических аспектов. В данной статье рассмотрены основные причины конфликтов среди педагогического состава и предложены методы их эффективного разрешения.

Причины конфликтов.

Конфликты среди педагогов могут возникать по различным причинам, включая:

Различие в ценностях и взглядах: педагоги могут придерживаться различных образовательных философий и методик, что приводит к столкновениям в процессе принятия решений.

Профессиональная конкуренция: борьба за повышение, признание и ресурсы может вызвать трения и соперничество.

Личностные различия: различия в характерах и стилях общения могут создавать недопонимание и напряжение.

Организационные факторы: недостаток четкости в распределении обязанностей и роли, а также неэффективное управление могут стать причиной конфликтов.

Психолого-педагогический подход к управлению конфликтами.

Управление конфликтами в образовательной среде требует комплексного подхода, включающего психологические и педагогические стратегии.

Развитие эмоционального интеллекта: Повышение уровня эмоционального интеллекта у педагогов способствует лучшему пониманию собственных и чужих эмоций, что помогает более эффективно управлять конфликтными ситуациями.

Важно обучать педагогов навыкам саморегуляции, эмпатии и социального взаимодействия.

Активное слушание и общение: эффективное общение является ключевым элементом в разрешении конфликтов. Педагогов следует обучать техникам активного слушания, что позволяет лучше понять точку зрения оппонента и найти общее решение.

Медиация и фасилитация: в сложных ситуациях может потребоваться вмешательство третьей стороны – медиатора или фасилитатора. Их роль заключается в нейтральном посредничестве, помощи в прояснении позиций сторон и содействии в достижении компромисса.

Обучение навыкам управления конфликтами: регулярные тренинги и семинары по управлению конфликтами помогают педагогам развивать необходимые навыки и стратегии. Это включает в себя изучение техник разрешения конфликтов, переговоров и работы в команде.

Создание поддерживающей среды: важным аспектом является создание благоприятной и поддерживающей рабочей среды. Руководство должно поощрять открытую коммуникацию, сотрудничество и уважение среди сотрудников.

Эффективное управление конфликтами среди педагогического состава требует интеграции психолого-педагогического подхода, направленного на развитие эмоционального интеллекта, навыков общения и разрешения конфликтов. Это позволяет не только снизить уровень напряженности, но и повысить общий уровень профессиональной удовлетворенности и эффективности педагогического коллектива. В конечном итоге, грамотное управление конфликтами способствует созданию более гармоничной и продуктивной образовательной среды.

Список литературы

1. Ильясов Д.Ф. Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной деятельности учителя / Д.Ф. Ильясов, В.Н. Кеспииков, Е.А. Селиванова [и др.]. – В 4 ч. Ч. 2. Педагогические ситуации в школе. – М.: Владос, 2012. – 328 с. – EDN QYFPCN

2. Калиткина Е.В. Особенности педагогических конфликтов / Е.В. Калиткина, Л.С. Петрунькина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы XI Междунар. науч. конф. (г. Казань, сентябрь 2018 г.). – Казань, 2018. – С. 24–27. EDN UZRZLY