(cc) BY

Перебейнос Наталья Алексеевна
студентка
Таганрогский институт им. А.П. Чехова (филиал)
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)»
г. Таганрог, Ростовская область

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ ПЕРСОНАЛА ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: с позиции системного подхода в статье изучается сущность конфликтов, причины возникновения межличностных конфликтов в педагогической среде, роль руководителя как субъекта конфликта и поиск методов управления ими в современной цифровой образовательной организации.*

Ключевые слова*: виды конфликтов, пути разрешения конфликта, управление конфликтами, цифровая образовательная организация.*

Культура персонала в цифровой образовательной организации формируется из множества компонентов, одним из которых является культура поведения педагога в конфликтной ситуации, а также владение технологией разрешения конфликтов.

Слово «конфликт» происходит от латинского conflictus – столкновение и практически в неизменном виде входит в другие языки (conflict – англ., konflikt – нем., conflit – франц.) [3, с. 15].

Что же представляет собой понятие «конфликт»? Конфликт – способ разрешения значимых противоречий, которые возникают в процессе какого-либо взаимодействия между оппонентами, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями [4, с. 75].

Как считает Н.В. Гришина, конфликт является не только «модной» проблемой, учитывая то, что на сегодняшний день изучением данной проблемы занимается большое количество специалистов в разных сферах человеческой жизнедеятельности. Конфликт – это явление, играющее действительно значимую роль

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

в психической жизни людей, их личностном развитии, самореализации, в построении взаимоотношении в коллективе и в социуме в целом [3, с. 18].

Разрешение конфликтных ситуаций является актуальной проблемой для современного образовательного пространства, так как при повышении уровня напряженности и увеличении количества разногласий в педагогическом коллективе и в межличностных взаимоотношениях персонала происходит значительное снижение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, а также ухудшение показателей производительности и результативности педагогической деятельности коллектива.

Наличие у субъектов противоположно направленных мотивов и/или суждений является необходимым условием для возникновения конфликтной ситуации. Ситуацию можно назвать предконфликтной в том случае, если субъекты конфликта противодействуют, но не испытывают при этом негативных эмоций, или же, наоборот, испытывают негативные эмоции, но внешне никаким образом не проявляют их. Как указывает В.С. Мерлин: «Внутренние условия конфликта сводятся к противоречию между различными мотивами и отношениями личности, например долга и личных интересов, или к противоречию между возможностями и стремлениями личности» [7, с. 103].

Научные исследования специфики конфликтов и конфликтогенных факторов имеют давнюю историю, как в зарубежной, так и в отечественной психологической науке. Среди исследователей данной проблемы необходимо выделить А.Я. Анцупова, А.В. Дмитриева, А.И. Донцова, Ю.Г. Запрудского, А.К. Зайцева и др.

Анализ научных изысканий позволяет выделить один из важнейших аспектов конфликтологии: специфика конфликтов в непосредственно трудовой, в нашем случае педагогической, деятельности. Разработкой данного направления занимались такие учёные, как В.И. Андреева, Ф.М. Бородкин, Н.В. Гришина, А.Г. Ковалев и др.

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

В современной образовательной организации, искусственно создаваемая цифровая среда является единым континуумом коммуникации для всех участников образовательного процесса, действенным инструментом управления качеством реализации образовательных программ, работой всего педагогического коллектива образовательной организации.

Цифровая образовательная среда является управляемой и динамично развивающейся, учитывает все современные тенденции модернизации образования в Российской Федерации, предоставляет систему максимально эффективных информационных и коммуникационных услуг, цифровых инструментов.

В педагогической среде конфликты непосредственно оказывают влияние на эмоциональное состояние, настроение и на психологический климат всего учебно-воспитательного процесса. У педагогов могут возникать разного рода разногласия и конфликты как с самими обучающимися, так и с их родителями, коллегами, а также руководством образовательной организации. Рассматривая конфликты как неотъемлемую сторону общественного процесса, но вместе с тем и как детерминанты проблем и трудностей развития встает вопрос о методах и способах управления конфликтами в педагогическом коллективе.

Особенно остро конфликты сказываются на лицах, имеющих дистимический темперамент (при более резком проявлении субдепрессивный). Личности этого типа по натуре серьезны и обычно сосредоточены на мрачных, печальных сторонах жизни в гораздо большей степени, чем на радостных. Конфликтные ситуации, потрясшие их глубоко, могут довести эту серьезную пессимистическую настроенность до состояния реактивной депрессии, особенно в тех случаях, когда налицо резко выраженные субдепрессивные черты. Стимулирование жизнедеятельности при дистимическом темпераменте ослаблено, мысль работает замедленно. В обществе дистимические люди почти не участвуют в беседе, лишь изредка вставляют замечания после длительных пауз.

Важно понимать, что нередко конфликт становится не только неизбежным, но и приемлемым «выходом» из сложившейся ситуации, едва ли не единствен-

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

ным способом восстановить нарушенный баланс во взаимоотношениях педагогического коллектива, а таком случае необходимо позволить участникам конфликтной ситуации прийти к согласию в том, что касается совместной деятельности, частных и общих интересов и так далее [8, с. 5].

В контексте педагогической конфликтологии становится весьма актуальным вопрос о функциях и роли руководителя как субъекта конфликта. Содержание действий руководителя в процессе разрешения конфликтной ситуации среди подчиненных сотрудников связано с выражением антагонистических идей, которые направлены на поддержание социально значимых факторов для всего коллектива. Таким образом, в большинстве конфликтов руководителю современной цифровой образовательной организации необходимо занять позицию оппонента и, в первую очередь, отстаивать личностные и профессиональные интересы подчиненных ему лиц.

Управление конфликтом в педагогическом коллективе – это перевод самого конфликта в рациональное русло взаимодеятельности педагогов, осмысленное влияние на конфликтно-агрессивное поведение субъектов образовательной среды с целью достижения желаемых результатов. А также, это необходимость ограничить межличностную конфронтацию рамками конструктивного воздействия на весь учебно-воспитательный процесс.

Управление конфликтами, в том числе и в педагогической среде, по мнению Д.П. Зеркина, включает в себя такие элементы, как: прогнозирование, предупреждение одних участников конфликта и вместе с тем стимулирование их оппонентов; регулирование конфликтов; разрешение конфликтов [6, с. 354].

Предупреждение конфликтной ситуации в образовательной организации – это педагогическая деятельность, которая направленна на недопущение возникновения конфликта и его негативного влияния на полученные результаты процессов обучения и воспитания.

Руководителю современной цифровой образовательной организации важно уметь демонстрировать навыки анализа работы сотрудников с элементами кон-

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

структивной критики. В свою очередь, конструктивная критика в работе с педагогическим коллективом – это производственная необходимость в деятельности каждого руководителя, обеспечивающая эффективное выполнение функциональных обязанностей подчинённых. Используя критику, руководитель показывает глубокое погружение в суть проблемы, стремится корректно рассматривать позицию каждой противоборствующей стороны. Неприемлемо ущемлять достоинство и личностные качества подчиненного, подвергшегося критике [2, с. 155].

Основные стратегии разрешения конфликта – соперничество, сотрудничество, компромисс, приспособление и уход от решения проблемы. В зависимости от выбранных стратегий возможно разрешение конфликта способом силового подавления (уступка оппонента) или путем переговоров (компромисс или сотрудничество). Компромисс может быть достигнут с помощью техники открытого разговора, а сотрудничество – с помощью метода принципиальных переговоров.

Московский психолог А.И. Донцов, обобщив результаты исследований по проблеме внутриколлективных конфликтов, пришел к выводу о том, что конфликт даже способен оказать положительное воздействие и на развитие отдельной личности: «Активизируя самосознание, конфликт стимулирует актуализацию ранее скрытых потенциальных возможностей личности, открывает перспективу ее совершенствования» [5, с. 141].

Таким образом, выбор собственного, продуктивного для каждого руководителя и педагога стиля поведения в конфликтах, а также применение соответственно с выбранным стилем поведения методов управления конфликтом зависит от:

– личностных особенностей конфликтующих сторон и свойственным им стилей поведения;

– стиля поведения участников конфликта;

– природы самого конфликта, его типа;

– значимости конфликта для конфликтующих.

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

Без знания общего характера взаимоотношений между членами коллектива, без рефлексии уровня сформированности корпоративной культуры трудно говорить об эффективной работе по предупреждению конфликтов [1]. При оценке этих взаимоотношений можно использовать все основные методы: наблюдение, эксперимент, опрос, изучение документов, оценку результатов деятельности и поведения сотрудников. Полученные в ходе нашего исследования данные позволили выделить те методы управления педагогическим коллективом современной цифровой образовательной организации, которые помогут руководителю в определении стиля поведения как условия и способа решения конфликта.

Список литературы

1. Быкасова Л.В. Compliance-culture» of digital educational organization / Л.В. Быкасова, В.В. Подберезный, Е.А. Першонкова [и др.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ma123.ru/ru/journal/%D1%86%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%8D-%E2%84%96–219–2019/

2. Галустова О.В. Конфликтология в вопросах и ответах: учеб. пособ. – М.: ПРОСПЕКТ, 2007. – 216 с.

3. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2008. – 554с.

4. Дмитриев А.В. Конфликтология: учеб. пособ. – М.: Гардарика, 2003. – 320 с.

5. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 120 с.

6. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – 480 с.

7. Мерлин В.С. Психологические конфликты // Проблемы экспериментальной психологии личности: учен. зап. – 1990. – №7. – С. 90–109.

8. Цветков В.Л. Психология конфликта: от теории к практике. – М.: Юнити, 2015. – 183 с.

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