



УДК 159.9

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.У. ЯРЫЧЕВ

*Чеченский институт
повышения
квалификации
работников образования*

В статье раскрывается сущность, функции и характеристики конфликтологической культуры учителя; определяются особенности школы как самообучающейся организации. Специальное внимание уделяется исследованию движущих сил развития конфликтологической культуры учителя.

Ключевые слова: конфликтологическая культура, конфликтологическая компетентность, конфликтологическая грамотность, развитие конфликтологической культуры, самообучающаяся организация, движущие силы развития конфликтологической культуры, педагогическая ситуация.

Неотъемлемой составляющей педагогического процесса в школе является включенность педагога в выстраивание отношения с различными участниками образования – учащимися, коллегами, администрацией, социальными партнерами. В результате различного рода педагогических взаимодействий этих участников нередко возникают конфликтные ситуации, которые требуют от учителя навыков решения проблем и преодоления противоречий конструктивным путем. Поэтому особое значение приобретает проблема развития конфликтологической культуры современного учителя как интегрального личностного образования. В реальной практике дополнительного профессионального образования существуют различные пути совершенствования знаний и умений учителей, необходимых для восприятия, анализа и разрешения конфликтов в образовательной среде. Одним из них является использование потенциала внутриорганизационного обучения, что предполагает повышение квалификации учителей, в частности развитие их конфликтологической культуры, с использованием научно-методического потенциала школы как самообучающейся организации.

В современной науке существуют разнообразные идеи концепции самообучающейся организации. Так, П. Сенге утверждает, что «самообучающимися» называются организации, в которых люди непрерывно расширяют свои возможности достижения желательных для себя результатов, где создаются новые, способные к развитию модели мышления, где коллективное устремление является свободным, и где люди непрерывно учатся возможностям совместного обучения¹. Данное положение находит свое отражение в образовательном учреждении в процессе организации конфликтологической подготовки педагогов.

Под конфликтологической культурой специалиста как вида профессиональной культуры понимается качественная характеристика способа профессиональной деятельности в конфликтогенной профессиональной среде². Сам по себе педагогический конфликт – нормальное социальное явление, вполне естественное для такого динамичного социума, каким является современная школа. Тем не менее, конфликты в педагогической деятельности зачастую надолго нарушают систему взаимоотношений между учителем и учениками, вызывают у учителя глубокое стрессовое состояние, неудовлетворенность своей работой. В связи с этим педагогу необходимо уметь владеть навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, так как проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает всё большую остроту³.

¹ Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающихся организаций. – М., 2003. – 406 с.

² Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.

³ Засобина Г. А. Практикум по педагогике: учебное пособие. – М.: Просвещение, 1986. – 111 с.



Сущность конфликтологической культуры заключается в регулировании процессов профессионального взаимодействия (общение, взаимная деятельность, взаимоотношения). В качестве ведущих функций конфликтологической культуры выделяются регулятивная и преобразующая, заключающиеся в гармонизации взаимоотношений субъектов профессиональной деятельности; согласовании их взаимных действий; обеспечении эффективной профессиональной деятельности и профессионального становления в условиях профессионального конфликта и преобразовании конфликтогенной профессиональной среды с целью предупреждения последующих конфликтов⁴.

Для формирования конфликтологической культуры педагога необходима специальная конфликтологическая подготовка в рамках организации соответствующих мероприятий в образовательном учреждении, которые должны выстраиваться с учетом движущих сил развития конфликтологической культуры. При этом под движущими силами обычно понимают импульс, толкающий к действию. В основе движущих сил развития личности лежат противоречия. Выделяют следующие виды противоречий:

– общие (универсальные) противоречия – между потребностями человека (материальными и духовными) и возможностями их удовлетворения; а также противоречия, которые проявляются в нарушении равновесия между организмом и средой, что приводит к изменению поведения, новому приспособлению организма;

– индивидуальные противоречия – противоречия, характерные для отдельно взятого человека;

– внутренние противоречия, которые возникают на почве «несогласия с собой» и выражаются в индивидуальных побуждениях человека (расхождение между возникающими новыми потребностями и возможностями их удовлетворения);

– внешние противоречия, которые стимулируются силами извне, отношениями человека с другими людьми, обществом, природой.

Личность развивается в силу возникновения в ее жизни внутренних противоречий. Они обуславливаются ее отношениями к окружающей среде, ее успехами и неудачами, нарушениями равновесия между индивидом и обществом. Но внешние противоречия, приобретающие даже конфликтный характер (например, конфликты между ребенком и родителями), сами по себе еще не становятся двигателем развития. Только интегрируясь, вызывая в самом индивиде противоположные тенденции, вступающие между собой в борьбу, они становятся источником его активности, направленной на разрешение внутреннего противоречия путем выработки новых способов поведения. Посредством деятельности, приводящей к образованию новых свойств и качеств личности, противоречия разрешаются. Однако одни противоречия, преодолеваясь, сменяются другими. Если они не находят своего разрешения, возникают задержки развития, кризисные явления, а в тех случаях, когда они относятся к мотивационной сфере личности, и болезненные ее нарушения, психоневрозы⁵.

Рассмотрим противоречия, лежащие в основе развития конфликтологической культуры учителя. Под внешними противоречиями мы понимаем противоречия, возникающие в результате социального заказа школе к уровню профессионального мастерства учителя и актуальным, наличным уровнем его профессиональной компетентности.

Внутренние противоречия – это противоречия, возникающие внутри личности каждого конкретного педагога относительно сформированности его конфликтологической культуры, а именно:

– противоречия между выдвигаемыми требованиями социума к специально-профессиональной, акмеологической, коммуникативной компетентности педагога и наличным уровнем у него обозначенных компетенций;

– противоречия между сформированной теоретической и практической базой конфликтологической науки и существующими знаниями и умениями у педагога по данной дисциплине;

⁴ Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.

⁵ Асмолов А.Г. Психология личности. – М.: Изд-во МГУ, 1990 – 367 с.



– противоречия между необходимостью создания условий благоприятного психологического климата в коллективе и существующими педагогическими конфликтами в образовательном учреждении;

– противоречия между многообразием способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов и умением разрешать возникающие конфликтные ситуации в повседневной жизни.

Вместе с тем данные противоречия не всегда являются движущими силами развития конфликтологической культуры личности, как правило, они воздействуют только в условиях личностной значимости для педагога, когда они становятся смыслообразующими для него. Любое противоречие требует разрешения. Если данные противоречия не разрешить они могут запустить механизмы саморазрушения личности, которые часто проявляются в контексте феномена «эмоционального выгорания» педагога.

Таким образом, разрешение обозначенных противоречий способствует развитию конфликтологической культуры учителя. Как мы уже отмечали выше, конфликтологическую подготовку учителя мы предлагаем осуществлять с использованием концепции самообучающейся организации, представленной Б. Найхэмом и включающей следующие особенности:

– развитая способность адаптации к быстро меняющимся условиям социума и растущим его потребностям;

– органичное объединение трудового процесса с процессом обучения (способность педагогов к самообучению, анализу собственных потребностей в знаниях, навыках, квалификации и опыте);

– создание благоприятных условий для обучения людей;

– внедрение новых подходов к организации труда;

– формулирование новых требований и функций управленцев и активное внедрение современных принципов и технологий развития и подготовки персонала⁶.

Планирование мероприятий, направленных на развитие конфликтологической культуры учителя осуществлялось нами с учетом модели конфликтологической культуры предложенной Н. В. Самсоновой. Данная модель состоит из четырех блоков: информационного, аксиологического, операционного блоков и блока личностных свойств и качеств.

Информационный блок включает в себя знания по теории и практике конфликта (понятия, виды, причины конфликтов, типы конфликтных личностей и пр.).

Аксиологический блок модели содержит совокупность конфликтогенных профессионально важных свойств и качеств в основных сферах личности. В интеллектуальной сфере – творческое, гибкое, саногенное мышление. В эмоциональной сфере – уровень тревожности, адекватная самооценка, уверенность в себе, умение управлять эмоциональными состояниями. В мотивационной сфере – отношение к насилию и ненасилию в отстаивании собственных интересов и позиций, отношение к конфликту как средству разрешения объективного противоречия. В волевой сфере – терпение и владение собой в профессиональном общении, настойчивость в осуществлении профессиональной преобразующей конфликтологической деятельности, в достижении конфликтных целей, целей самоактуализации, саморазвития. В сфере саморегуляции – свобода выбора целей конфликтологической деятельности и средств их достижения; осознанность их выбора; советливость; самокритичность, разносторонность и осмысленность действий в конфликте; рефлексия. В экзистенциальной сфере – свобода в проявлении себя как индивидуальности в профессиональной деятельности, стремление к самоактуализации, саморазвитию, постоянной работе над собой; сознательное отношение к своим действиям, стремление к профессиональному самосовершенствованию.

Операционный блок включает в себя конфликтогенные профессионально важные качества в предметно-практической сфере – конфликтологические умения, этическое поведение; способность оценить правильность своих действий, система умений и навыков для решения вероятностных конфликтологических задач по управлению конфликтом.

⁶ Найхэм Б. Самообучающаяся организация. Видение и перспективы развития человеческих ресурсов. – М., 2004 – 204 с.



Блок личностных качеств специалиста может быть представлен такими качествами, как справедливость, ответственность, социальность, адекватность, зрелость⁷.

Мы также придерживаемся положения О. И. Щербаковой о том, что осуществление конфликтологической подготовки педагога необходимо на трех уровнях: репродуктивном – наиболее низком уровне, соответствующем конфликтологической грамотности, продуктивном – соответствующем конфликтологической компетентности, творческом – соответствующем конфликтологической культуре⁸. В связи с тем, что мы рассматриваем школу как самоорганизующуюся систему, находим необходимым реализацию данных этапов специалистами образовательного учреждения: непосредственного руководителя, его заместителей, учителей, психолога, которые выступают одновременно и как участники и как организаторы процесса повышения квалификации по данному направлению. Мы также рассматриваем привлечение некоторых специалистов в данной области, однако приоритет отдается сотрудникам образовательного учреждения. Эффективность развития конфликтологической культуры учителя в рамках самообучающейся организации обуславливается тем, что:

– педагоги работают над реальными задачами, выдвигаемыми образовательным процессом;

– педагоги учатся друг у друга, а не у преподавателя;

– приоритет отдаётся активным методам обучения: играм, проектам, тренингам; дискуссиям, мастерским, применению многообразных педагогических технологий (деятельностные технологии, кейс-технологии, проектные технологии) и психологических техник (арттерапии, библиотерапии, музыкотерапии, игротерапии);

– участники самообучающейся организации приобретают дополнительные профессиональные навыки (расширение сферы своей профессиональной компетентности);

– учителя внедряют полученные результаты в собственную педагогическую практику и функционирование всего образовательного учреждения⁹.

Рассмотрим далее этапы развития конфликтологической культуры учителя в условиях школы как самообучающейся организации.

Первый этап. Развитие *конфликтологической грамотности* учителя соответствует информационному блоку модели конфликтологической культуры специалиста. Он включает в себя информирование учителей по теории и практике конфликта: структура и динамика конфликта; типология и виды конфликтных ситуаций; типология «конфликтных личностей» и правила общения с ними; мотивация конфликта; объективные и субъективные конфликтогены; конфликтные стратегии; способы и приемы разрешения конфликтных ситуаций и конфликтов; понятие стресса; защитные механизмы и способы психологической защиты; барьеры общения; технологии предупреждения, управления, разрешения конфликта; методики диагностики конфликта. Реализация данного этапа проходит в форме лекций и семинаров-практикумов, причем информацию предоставляют разные специалисты: заместители директора, педагоги, педагог-психолог с использованием интерактивных форм работы.

Второй этап. Развитие *конфликтологической компетентности* учителя включает в себя содержание аксиологического и операционного блоков выше обозначенной модели. На данном этапе внимание акцентируется на личности самого учителя, в частности формировании позитивной Я-концепции, развитие в деятельностных формах навыков самоанализа, самопринятия, регуляции эмоционального состояния, целеполагания и пр. Проработка личностных проблем способствует профилактике эмоционального выгорания учителя, являющегося одной из причин конфликтного общения педагога с различными участниками образовательного процесса.

На данном этапе также в практикоориентированных формах осуществляется отработка навыков выстраивания профессионального взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности в конфликтных ситуациях; развитие конфликтологических

⁷ Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.

⁸ Щербакова О.И. Развитие конфликтологической культуры личности. // Высшее образование сегодня. – 2008. – №10. – С. 56–59.

⁹ Арджирис К. Организационное научение. – М., 2001 – С.103–145.



компетенций учителя, стремящегося занимать конструктивную позицию, умеющего реализовывать все этапы управления конфликтными ситуациями (диагностика, прогнозирование, профилактика, разрешение). Учителя проводят самодиагностику, овладевая методами выявления факторов, способствующих возникновению конфликта. Здесь основная роль отводится педагогу-психологу и социальному педагогу образовательного учреждения.

Психолог использует техники арттерапии, позволяющие снять внутреннее напряжение, возникающее в результате конфликтных ситуаций, это – рисуночные техники, работа с неструктурированным рабочим материалом (глина, песок, пластилин), коллаж и пр. Данная техника универсальна, она основана на использовании искусства как символической деятельности, и позволяет выявить неосознанные переживания с целью актуализации самосознания. Использование музыкотерапии осуществляется в техниках релаксации с последующей визуализацией. Применение техники библиотерапии осуществляется с использованием психотерапевтических сказок, подобранных с учетом соответствующей тематики, а также анализа притч, что эффективно в работе со взрослыми.

Третий этап. Развитие *конфликтологической культуры* учителя соответствует блоку личностных качеств и свойств специалиста в модели конфликтологической культуры специалиста. Цель данного этапа – обеспечить совершенствование конфликтологической компетентности учителя, гармонично развитого человека, способного с позиций нравственности, справедливости, честности творчески решать профессиональные конфликтные задачи. Третий этап предполагает развитие у учителей таких качеств как справедливость, ответственность, конгруэнтность общения, оптимальность контактов, гармоничность самовыражения, диалектичность сознания и социальная гибкость, способность к честным, открытым, взаимовыгодным отношениям. Для реализации этого этапа необходим в первую очередь тренинг взаимодействия учителей с упражнениями на командообразование, сплочение, что позволит акцентировать их внимание на миссии и стратегии образовательного учреждения, ориентируясь на развитие личной эффективности сотрудников, на формирование системного видения и креативного мышления, выработку уникальных способов и нестандартных решений конфликтологических задач. Здесь используются такие психологические техники как игротерапия в тренинговой работе и педагогические технологии развития проектного мышления, деятельностные формы работы.

На данном этапе мы предлагаем также активное использование кейс-технологий с целью отработки навыков решения ситуативных конфликтологических задач. В данном случае предполагается применение нескольких вариантов: решение задач, представленных в пособиях по конфликтологии, решение задач, возникающих в процессе работы учителя (реально существующих), составление аналогичных задач с целью формирования единой школьной базы «трудных ситуаций» и способов их разрешения. Здесь очень важно освоить алгоритм решения конфликтных ситуаций, возникающих в педагогическом процессе. Знание основных алгоритмов решения педагогических ситуаций поможет учителю правильно диагностировать, объяснить, спрогнозировать и выбрать соответствующие средства педагогического воздействия в той или иной ситуации ежедневно встречающейся в образовательном процессе. Алгоритм представляет собой совокупность последовательных действий, направленных, с одной стороны, на достижение воспитательного эффекта, а с другой, – на укрепление контакта в общении¹⁰.

В современной педагогической и психологической литературе представлено множество разнообразных алгоритмов (Г. А. Засобина, С. Л. Кабыльницкая, Н. В. Савина, М. М. Рыбакова, Т. И. Тамбовкина). На основе их анализа мы предлагаем следующую последовательность действий педагога с целью разрешения конфликтной педагогической ситуации: 1) осознание факта произошедшего и контроль своих эмоций; 2) выявление мотивов поведения оппонента (ребенка, коллеги, родителя); 3) определение цели своих действий (конечный результат: «Чего я хочу добиться?»); 4) планирование мероприятий, необходимых для разрешения ситуации; 5) практическое действие педагога; 6) анализ полученных результатов; 7) корректировка действий (по мере необходимости).

¹⁰ Засобина Г. А. Практикум по педагогике: учебное пособие / Г. А. Засобина, С. Л. Кабыльницкая, Н. В. Савина ; под ред. Н. В. Савина. – М. : Просвещение, 1986. – 111с.



Данный алгоритм несколько условный и не подходит для критических ситуаций, когда необходимы оперативные действия, тем не менее он позволяет структурировать действия учителя в конфликтной ситуации. В данном алгоритме внимание учителей акцентируется на выявлении мотивов поведения ребенка или другого участника образовательного процесса, это является ключевым моментом, позволяющим выбрать эффективную стратегию. Здесь учителя осваивают понятие мотива, виды мотивов, в частности мотивы нарушения поведения у обучающихся (их диагностика, признаки, способы действия с учетом выявленного мотива). Анализу конфликтов способствуют не только ситуации из педагогической практики, но также примеры из художественной литературы, фильмов, мультфильмов. Анализ художественных и мультипликационных фильмов позволяет выработать практические навыки на отстраненном, свободном от личностных наслоений материале, сделать выводы и обобщения, лично осмысливать изученные ситуации. Данный прием – опосредованного воздействия на личность – эффективен при формировании навыков разрешения конфликтных ситуаций у детей, но он также эффективен и при работе со взрослыми.

Итак, реализация обозначенных мероприятий в условиях самообучающейся организации способствует разрешению внешних и внутренних противоречий педагогической среды, возникающих относительно уровня конфликтологической подготовки учителя и требований, предъявляемых к нему социумом и самим временем с его динамичностью. Однако разрешение одних противоречий способствует появлению других, что является движущей силой и обязательным условием развития общества, личности и конфликтологической культуры учителя. Таким образом, развитие конфликтологической культуры учителя происходит в течение всей жизни, в результате формирования опыта разрешения конфликтных ситуаций и действий по их предотвращению, что отвечает современным реалиям образования через всю жизнь.

Список литературы

1. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающихся организаций. – М., 2003. – 406 с.
2. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
3. Засобина Г. А. Практикум по педагогике: учебное пособие / Г. А. Засобина, С. Л. Кабыльницкая, Н. В. Савин ; под ред. Н. В. Савина. – М. : Просвещение, 1986. – 111с.
4. Асмолов А.Г. Психология личности. – М.: Изд-во МГУ, 1990 – 367 с.
5. Найхэм Б. Самообучающаяся организация. Видение и перспективы развития человеческих ресурсов. – М., 2004 – 204 с.
6. Щербакова О.И. Развитие конфликтологической культуры личности // Высшее образование сегодня. – 2008. – №10. – С. 56–59.
7. Арджирис К. Организационное научение. – М., 2001 – С.103–145.

THE FEATURES OF DEVELOPMENT OF TEACHER'S CONFLICTOLOGICAL CULTURE IN THE CONDITIONS OF SELF-TRAINING ORGANIZATION

N.U. YARYCHEV

*Chechen institute
of teachers advanced training*

The article reveals the essence, the functions and the characteristics of teacher's conflictological culture; defines the features of school as a self-training organization. Special attention is paid to the driving force of the development of teacher's conflictological culture.

Key words: conflictological culture, conflictological competence, conflictological literacy, conflictological culture development, self-training organization, driving force of the development of conflictological culture, pedagogical situation.