СПЕЦИФИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ ВНУТРИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ

А.И. Воскресенская

В непростой системе явлений, возникающих в педагогических коллективах образовательных учреждений, характер межличностных взаимоотношений между педагогами является основополагающим фактором, от которого во многом зависит успешность выполнения педагогических задач, возникающих в ходе реализации образовательного процесса. Потому, на сегодняшний день, сложно представить эффективную организацию образовательной деятельности в школе, а также эффективное управление без изучения природы конфликтов.

Межличностный конфликт – это закономерная фаза развития  
межличностных отношений, в которой возникает требующее разрешения  
противоречие между личностно значимыми целями, принципами, мотивами  
субъектов, испытывающих и осознающих нервно-психическое напряжение  
и предпринимающих объективные действия, в результате которых нарушаются  
границы персонального пространства оппонентов [1].

Межличностный конфликт заключается в столкновении интересов двух конфликтующих сторон, и является существенной психологической проблемой, которая требует своего разрешения. Такая ситуация стимулирует конфликтующих оппонентов к преодолению возникшего противоречия и разрешению ситуации в пользу одного или другого участника конфликта.

В отечественной конфликтологии мы можем наблюдать некий дуализм в понимании и обосновании природы межличностных конфликтов. Одни исследователи их связывают с межличностным общением людей, в котором конфликт является практически неизбежным. Другие используют данный термин в более широком смысле для обозначения разного рода межличностных явлений [7, с. 13]. Исходя из этого, межличностным поведением индивида выступают его навыки взаимодействия и активной коммуникации, подкрепляемые фактом реального, предполагаемого или воображаемого нахождения рядом других людей.

Стоит отметить, что данный вид конфликтов является наиболее распространенным, и возникает в разных сферах деятельности, в том числе и образовательной. Поэтому возникновение межличностных конфликтов напрямую зависит от характера взаимоотношений всех сотрудников педагогического коллектива.

Социальный психолог А.И. Донцов рассматривал внешние проявления межличностного конфликта через характер проявляемых эмоциональных связей в совокупности с конфликтными действиями. Отсюда следует вывод о том, что межличностный конфликт, как эмоциональный феномен, не может рассматриваться без анализа деятельностных взаимосвязей конфликтующих сторон, поэтому обязательным компонентом исследования должно стать изучение структуры отношений индивидов, в основе которых находится социально обусловленное проблемно-целевое содержание совместной деятельности [5, с. 131].

Так как межличностные конфликты возникают в процессе общения и взаимодействия, то они и неразрывно связаны с таким феноменом как барьеры общения.

«Барьеры общения — факторы, являющиеся причиной разлада нормального процесса коммуникации и общения между людьми» [3, с. 74]. В своём исследовании A.C. Гусева и В.В. Козлов выделяют целый ряд таких барьеров, куда относят: барьер противоборствующих желаний; барьер характера; барьер отрицательных эмоций; барьер презрения; барьер страха; барьер стыда и вины; барьер настроения; барьер восприятия; барьер техники и навыков общения; барьер незнания [3].

Барьеры общения являются фактором возникновения межличностного конфликта и могут влиять на адекватность восприятия информации, степень ее усвояемости и многие другие свойства и качества процесса коммуникации.

Рассмотрим ещё одну классификацию барьеров общения представленную В.А. Кан-Калик. Автор описывает барьер необоснованного негативного отношения к другому человеку вследствие плохого первого впечатления; барьер заранее отрицательного отношения к мало знакомому человеку из за негативного опыта в прошлом; барьер страха перед знакомством и взаимодействием с другим человеком; чувство неловкости собственных действий, ощущение и страх не понимания другой стороной мотивов и смысла сказанного; барьер возраста, обычно возникает между людьми разных поколений взрослыми и детьми [6]. Здесь возможен межличностный конфликт между опытными педагогами и начинающими учителями. В данном случае имеет место неуважительное отношение молодых учителей к более опытным педагогам, которые давно и успешно работают с учениками. Различия в должностном статусе учителей также могут спровоцировать возникновение конфликтных ситуаций.

Также в педагогической практике нередки конфликты между учителями с разным должностным статусом, преподающими разные предметы в одной и той же параллели или один и тот же предмет. Нередки конфликты между педагогами начальных классов и среднего звена, а также между преподавателями, у которых дети занимаются в этой же школе, и преподавателями, обучающими этих детей. Таким образом, автор показывает то, что барьеры общения непременно приводят к возникновению конфликтных ситуаций.

Рассмотрим также классификацию межличностных реакций, являющихся причинами появления барьеров в общении:

1) Реакция амбиции. Возникает тогда, когда возможность выполнения какой-либо деятельности человек никому не доверяет кроме самого себя.

2) Реакция самодовольства, возможна, если человек при достижении каких-либо успехов начинает превозносить себя и принижать других людей.

3) Реакция зависти. В результате самодовольства, человек перестаёт испытывать чувства радости и гордости за успехи и достижения другого, что выражается в негативных эмоциях.

4) Реакция злорадства, когда при неудаче других, человек выражает нескрываемую радость.

5) Реакция захвата. Возникает когда желание получить какую-либо материальную ценность настолько велико, что человек игнорирует потребности и желания других.

6) Реакция агрессии. Возникает в открытом конфликте, когда один человек ставит себя выше другого, применяя оскорбления, угрозы или даже силу.

7) Реакция присвоения. В случае конкуренции субъект начинает пристраиваться «сверху», либо активно пристраивается к сильному «снизу», чтобы оппонент оказался в роли его собственности. В первом случае он чрезмерно опекает другого, во втором — как бы «прилипает» к нему, стараясь угодить. В обоих случаях он не дает партнеру отдохнуть от собственной персоны...» [4, с. 167];

8) Реакция безразличия, наплевательское отношение к физическому и психическому состоянию другого человека [там же, с. 166-168].

В конфликтологии существуют «саботажники общения», поведение таких людей очень часто служит нарушением взаимоотношений в коллективе, что в свою очередь приводит к недопониманию и к возникновению межличностных конфликтов. Такие люди могут предъявлять: угрозы, приказы, высказывать негативную критику, давать унизительные прозвища. Также сюда относятся слова «должники», сокрытие значимой информации, допрос, похвала с подвохом, искажённая интерпритация мотивов поведения, несвоевременные советы [2, с.47].

Таким образом, барьеры в общении могут возникать как под действием объективных, так и субъективных факторов, при этом субъективные факторы обусловлены личностными качествами участников общения.

Стоит отметить, что немало важную роль в появлении межличностных конфликтов в коллективе учителей играет общий психологический климат, где устанавливаются свои эмоции, переживания, интересы и идеи. Ведь психологическая атмосфера в целом может повлиять на результативность работы учителей, на их работоспособность, на уровень организованности, а также на становление их личности. Поэтому появление психологической дистанции между педагогами способствует развитию конфликтной ситуации. Но как известно не бывает идеального психологического климата, в связи с этим, исследователи выделяют оптимальную психологическую дистанцию, при которой конфликтная ситуация возникает крайне редко. При такой дистанции субъекты отношений имеют возможность эффективно функционировать и выполнять свои должностные обязанности, не мешая другим субъектам, при этом выполняя одну общую задачу.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, мы делаем вывод о том, что специфика межличностных конфликтов в педагогическом коллективе общеобразовательной школы заключается в характере взаимоотношений всех сотрудников педагогического коллектива, и от того на сколько благоприятно сложится общий социально-психологический климат внутри коллектива напрямую зависит его успешное функционирование и качество работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Григорьева Г.Е. Предупреждение и разрешение конфликтов в подростковом коллективе средней общеобразовательной школы: дис. … канд. пед. наук. – Пермь, 2003. – 204 с.
2. Григорьева, Т. Г. Основы конструктивного общения. Практикум [Текст] / Т. Г. Григорьева - М., 1997. - С. 116.
3. Гусева А.С., Козлов В.В. Конфликт: структурный анализ, консультативная помощь, тренинг. М.: РАГС, 2012. С. 100.
4. Добрович, А. Б. Воспитателю и психологии и психогигиене общения: Книга для учителя и родителей [Текст] / А. Б. Добрович - М. : Просвещение, 1987.-С.207.
5. Донцов, А. И. Проблема конфликта в западной социальной психологии [Текст] / А. И. Донцов, Т. А. Полозова // Психологический журнал. - 1980. № 6.-С.119-133.
6. Кан-Калик, В. А. Грамматика общения [Текст] / В. А. Кан-Калик- Грозный, 1988. – 68.
7. Куницына В. Н. Межличностное общение. Учебник для вузов Текст /, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. СПб.: Питер, 2001. 544 с.