

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Кушекова А.К. Развитие конфликтологической компетентности как метод профессионально-личностного развития молодых педагогов // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2020. – №1 (январь). – АРТ 9-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

Кушекова Алия Каирбековна

Студентка 2 курса магистратуры

Направление – Педагогическое образование

Институт психологии и педагогики

ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»

г. Тюмень, Российская Федерация

e-mail: kushekova.aliya@mail.ru

**РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК
МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНО – ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

Аннотация: В статье рассмотрены основные виды конфликтов, возникающих в школе. Даны рекомендации о выходе участников из конфликтной ситуации.

Ключевые слова: конфликт, конфликтологическая компетентность, конфликтная ситуация.

Kushekova Alia Kairbekovna

Student of the 2nd magistracy course

Studying course - Pedagogical Education

Institute of Psychology and Pedagogy

FGAOY VO «Tyumen State University».

Tyumen city, Russian Federation

e-mail: kushekova.aliya@mail.ru

DEVELOPMENT OF CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE AS A METHOD OF PROFESSIONAL-PERSONAL DEVELOPMENT OF YOUNG TEACHERS

Annotation: The article discusses the main types of conflicts that arise in school. There are some recommendations on way out of participants from the conflict situation.

Keywords: conflict, conflict competency, conflict situation.

Вопрос кадров для любой российской школы – это острая и всегда актуальная проблема, от решения которой напрямую зависит качество образования учеников. Сама профессия учителя перестала пользоваться популярностью из-за заработной платы, снижения самого статуса учителя, который был весьма высок еще 25-30 лет назад. Заканчивая педагогические вузы и колледжи, выпускники не спешат в общеобразовательные организации, а ищут возможности заработать на иных поприщах.

Стойкий дефицит преподавателей точных наук, языков, а также учителей школы выявили мониторинги, проведенные несколькими структурами, контролирующими образовательные процессы в России. Ранее проведенный опрос педагогов из более 80 регионов страны показал, что каждой школе не хватает в лучшем случае одного предметника. Конечно, официально вакансий нет, но один учитель зачастую вынужден преподавать совершенно разные предметы. Устраиваясь на работу, молодые педагоги часто попадают в ситуацию большой нагрузки. В этом случае начинающий педагог не успевает восстанавливаться, работает в режиме постоянного стресса и усталости. Подобный вариант развития событий вызывает негативные переживания и, как следствие, уход из системы образования. При этом возникает существенная

проблема - закрепление молодых педагогов в школе, важнейшим условием, которого становится их социально-психологическая адаптация в образовательной организации.

Для успешной адаптации молодого педагога в образовательной среде современной школы необходимы развитые коммуникативные способности и умения, позволяющие профессионально разрешать разнообразные конфликтные ситуации. Наличие конфликтов в деятельности педагога - явление неизбежное. Однако сложилось устойчивое мнение, что многие учителя отрицательно оценивают всякий конфликт как явление, говорящее о неудачах в их педагогической деятельности.

В китайском языке иероглиф «**конфликт**» образован сочетанием двух иероглифов: «риск», «опасность» - один; а другой - «благоприятная возможность». Т. е. в **конфликте**, бесспорно, есть риск разрушения отношений, эмоциональный стресс, но есть также и благоприятная возможность выхода на новый уровень отношений. Ценность **конфликтов в том**, что они открывают дорогу инновациям. **Конфликт** - стимул к изменениям. Если мы начнем относиться к **конфликту как к сигналу о том**, что необходимо что-то изменить, то займем конструктивную позицию. Отсюда вывод: **конфликт** - неизбежный фрагмент человеческой жизни. Он не всегда приводит к разрушениям и содержит позитивные возможности. Поэтому необходимо научиться управлять **конфликтом**, направлять его в конструктивное, содержательное русло.

Сегодня педагог должен обладать компетенциями, которые позволят ему предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в образовательном пространстве. Проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту в современной школе. Самый распространенный **конфликт** возникает в системе отношений «учитель -

учащийся», разрешение которого требует от педагога **профессионального мастерства и конфликтологической компетентности**¹. Как правило, работа с детьми, всегда подразумевает возникновение **стресса** у педагогов в то или иное время педагогической деятельности. Со временем такое **состояние** может привести к возникновению **конфликта** как между педагогом и ребенком, так и между педагогом и родителями ребенка. Что явно будет служить лишь усиливающим и обостряющим фактором **стрессового состояния**. В этом случае, конфликтная ситуация проходит три стадии: нарастание, реализация, затухание. Что же можно сделать для того, чтобы максимально сгладить **конфликт и не дать стрессовому состоянию** являться постоянным сопровождающим фактором при **работе с такими детьми**²?

С этой целью, в образовательных организациях должны быть разработаны методические рекомендации в помощь молодому специалисту, в которых указаны наиболее частые конфликтные ситуации и методы их преодоления. Так, чтобы **конфликтная** ситуация не получила своего дальнейшего развития, рекомендуется перевести **конфликт** из коммуникативных взаимодействий в предметно – деятельные. Нужно обеспечить ребенка нагрузкой, трудовой деятельностью, либо увлечь ребенка спортивными занятиями. Мышечные нагрузки помогут выплеснуть негативные эмоции, тогда конфликт пойдет на спад. Если же конфликт перешел во вторую стадию, воспитательные меры становятся безрезультатны. Как правило, на этой стадии негативные эмоции получают свое развитие в силовых приемах. В таком случае, нужно дождаться, когда участники конфликта полностью выплеснут негативные эмоции и

¹ Виноградова, А. П. Исследование профессиональных затруднений учителей в построении образовательного процесса в основной школе /А. П. Виноградова // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 4. – С. 3.

² Пинская М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская // Вопросы образования. - 2016. - № 2. - С. 110.

произойдет разрядка напряжения. После прохождения этой стадии дети, как правило, испытывают чувство вины и раскаяния в содеянном. Теперь они готовы слушать и принимать позитивные изменения. Именно на этой стадии важно проводить воспитательные беседы и использовать прием моделирования других **способов выхода из конфликтных ситуаций**, поиска решений возникших конфликтов, не усугубляя ситуацию.

Для подготовки к беседе с участником **конфликта** педагогу требуется самому выйти из **состояния стресса** и сбросить раздражение. С этой целью рекомендовано снятие напряжения при помощи дыхания. Для этого перед беседой с трудным ребенком нужно сделать глубокий вдох, а при выдохе резким движением в воображении как бы «сорвать» напряженную маску со своего лица. Представьте, что через выдох вы сбрасываете все мышечные «кольца», которые вас охватывают. Действенным способом снятия напряжения является массаж: дотронуться кончиками пальцев до своих век, провести ладонями по лицу ото лба к подбородку, «снимая» старую маску. После этого можно приступить к беседе.

В случае, когда конфликт педагога происходит с родителями ученика, либо с другим педагогом, целесообразно выяснить отношение самих сторон к сложившейся ситуации. Для этого рекомендуется воспользоваться одним из методов «активного слушателя», при котором проводится беседа с **конфликтующими сторонами**, а также с теми людьми, которые были свидетелями инцидента. Нужно выслушать у сторон конфликта их точки зрения о причинах его возникновения и определить, предпринимались ли попытки самостоятельного решения проблемы. Наиболее приемлемое решение **конфликта** это постараться привести **конфликтующих к общей цели**, доказать выгоду принятого решения пойти друг другу на уступки, проведя в слух анализ причины возникновения **конфликта** показать несерьезность причины возникновения сложившейся ситуации. Постараться

развести **конфликтующих в разные стороны**, задав им важный требующий безотлагательного решения вопрос. Необходимо не забывать что главное условие решение **конфликта это общение**.

Современная школа ежедневно сталкивается с различными конфликтными ситуациями. Отчасти эта ситуация естественна: повышенный темп жизнедеятельности неизбежно приводят к стрессам, излишней эмоциональности, необходимости постоянно решать проблемы. С другой стороны, недостаток знаний, невладение современными методами усугубляет ситуацию. Буллинг, бесконечные родительские жалобы, недопонимание между учителями и учениками, учителями и родителями - все подобные ситуации нуждаются в адекватном и грамотном реагировании, а в некоторых случаях в превентивном вмешательстве.

Для развития профессионального мастерства и конфликтологической компетентности, образовательным организациям необходимо направлять молодых педагогов на курсы повышения квалификации, на которых происходит отработка навыков медиативного подхода в повседневной профессиональной деятельности с целью раннего выявления и разрешения конфликтных ситуаций, профилактики споров между представителями администрации, учителями, учащимися и родителями. Педагоги смогут лучше понять личный стиль общения, увидят его преимущества и недостатки, освоят методы повышения стрессоустойчивости. С его помощью молодой педагог сможет развить следующие умения, важные для работы в школе:

- умение донести до родителей объективную информацию о причинах неуспешности в обучении, трудностях в общении и сложностях в поведении ребенка, не вызывая негатива в свой адрес;

- умение разрешать конфликтные ситуации между сторонами образовательного процесса;

- умение правильно реагировать на жалобы родителей администрации школы или выше стоящие инстанции, повысить авторитет учителя в глазах родителя, предотвращать эскалацию конфликтов.

После прохождения курса и сдачи зачетов, молодой педагог получает развитие следующих компетенции, способствующих успешной адаптации в образовательной среде:

- педагог узнает о приемах и методах, которые могут помочь успешному проведению процедуры медиации; обучается процедуре рефлексии, эмпатии, эмоциональной и рациональной линиях аргументации, способам контроля своего эмоционального состояния.

- получает умение останавливать и разрешать конфликты, владеть собой; как специалист полностью соответствует всем требованиям законодательства.

- получает документ, удостоверяющий компетенции в сфере применения медиации в образовании.

Благодаря прохождению курса и прослушиванию лекций педагоги получают прикладные знания в области разрешения конфликтов в повседневной профессиональной деятельности с целью раннего выявления и разрешения конфликтных ситуаций, профилактики споров между представителями администрации, учителями, учащимися и родителями. Это оказывает благоприятное воздействие на общее психологическое состояние молодых педагогов в системе образования, помогает справиться с конфликтными ситуациями, сохранить свое здоровье и предотвратить уход из системы образования.

Таким образом, конфликт – это особый тип взаимодействия людей, столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которое люди пытаются разрешить с помощью убеждения или действий на фоне проявления эмоций. Основой любого конфликта является накопившиеся противоречия,

объективные и субъективные, реальные и кажущиеся. Зачастую конфликтные ситуации обусловлены отсутствием у их участников коммуникативных навыков, навыков корректного оппонирования и убеждения.³ Для привлечения молодых педагогов в школы и поднятия статуса профессии учителя на высокий уровень, руководство должно взять на себя ответственность за обеспечение грамотности педагогов, оказывать помощь в социально-психологической адаптации в образовательной организации.

Список использованной литературы:

1. Болотов В. А. Основные тенденции развития системы профессионального развития педагогических кадров // Федеральный справочник. Образование в России М.: АНО «Центр стратегических программ». - 2016. - Т. 11. - С. 307-309.
2. Виноградова, А. П. Исследование профессиональных затруднений учителей в построении образовательного процесса в основной школе /А. П. Виноградова // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 4.
3. Кларин М. В. Инструмент инновационного образования: трансформирующее обучение / М. В. Кларин // Педагогика. - 2017. - № 3. - С. 19-28.
4. Мешкова И. В. Способность самоуправления как диагностический критерий личностно-профессионального развития студентов педагогического вуза / И. В. Мешкова // Вестн. Томского гос. пед. ун-та.- 2015. - Вып. 1 (154). - С. 16-21.
5. Пинская М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская // Вопросы образования. - 2016. - № 2. - С. 100-122.
6. Соколова И. И. Исследование готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности в свете стандартов и требований работодателя / И. И. Соколова // Человек и образование. - 2015. - № 1 (42). - С. 11-15.

Дата поступления в редакцию: 09.01.2020 г.

Опубликовано: 16.01.2020 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2020

© Кушекова А.К., 2020

³ Мешкова И. В. Способность самоуправления как диагностический критерий личностно-профессионального развития студентов педагогического вуза / И. В. Мешкова // Вестн. Томского гос. пед. ун-та.- 2015. - Вып. 1 (154). - С. 18.

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых
коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

Для заметок