

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

КУЗЬМИНА Дарья Владимировна

магистрант

КОЛЫВАНОВА Лариса Александровна

доктор педагогических наук, доцент

профессор кафедры биологии, экологии и методики обучения

ФГБОУ ВО «Самарский государственный социально-педагогический университет»

г. Самара, Россия

В статье рассмотрены актуальные вопросы возникновения конфликтов в образовательных учреждениях, приведены формы их управления, такие как прогнозирование, предотвращение, стимулирование, разрешение, а также обозначены психологические и педагогические условия, необходимые для успешного их регулирования.

Ключевые слова: управление конфликтами, образовательная организация, педагог, механизмы регулирования конфликтов.

Общественная жизнь – это постоянное столкновение идей, позиций и целей разных людей и групп. В образовательных учреждениях конфликты часто возникают из-за различий в интересах учащихся, учителей, администрации и родителей. Педагогам может не хватать навыков для разрешения этих конфликтов, что усложняет их работу. Поэтому важно уметь управлять конфликтами в образовании. Цель управления конфликтами – предотвратить нежелательные конфликты и направить неизбежные в конструктивное русло. В современном мире проблема управления конфликтами в образовании становится все более актуальной [2, с. 140].

Модернизация системы образования является источником конфликтов в современных условиях. Этот процесс связан со стабилизацией образовательной системы, решением социальных проблем и достижением необходимых бюджетных показателей.

Конфликты в образовательной системе влияют на ее функционирование и развитие. Причинами конфликтов являются высокая напряженность труда, эмоциональные перегрузки, стрессовые ситуации и недостаток баланса между формальными и неформальными отношениями в образовательной организации [3, с. 339].

Управление педагогическими конфликтами – это процесс, который помогает перевести конфликт в рациональное русло и помогает людям взаимодействовать друг с другом. Это также помогает ограничить конфликт рамка-

ми, которые помогают улучшить образовательный процесс. Согласно Д.П. Зеркину, управление конфликтами включает в себя прогнозирование, предотвращение и стимулирование конфликтов, а также их регулирование и разрешение [1].

Предупреждение конфликтов в образовательном процессе – это действия, направленные на предотвращение конфликтов и предотвращение их негативного влияния на образовательный процесс. Это включает в себя прогнозирование конфликтов и принятие мер для их предотвращения [4, с. 237].

Прогноз представляет собой предположение о том, что конфликт может возникнуть в будущем, с указанием места и времени. Есть несколько способов прогнозирования, включая экстраполяцию, моделирование конфликта и опрос экспертов. Сначала нужно определить противоречие, которое может привести к конфликту, а затем исследовать его с целью предотвращения [4, с. 237].

Предупреждение конфликтов в учебном процессе может быть осуществлено с помощью психологических и педагогических методов. Эти методы будут эффективными, если интересы всех участников образовательного процесса будут учтены и согласованы.

Однако, согласование интересов не всегда возможно, поэтому используются другие методы предотвращения конфликтов: сочетание интересов, подчинение второстепенных интересов главным, временных – постоянным.

В дополнение к предупреждению, стиму-

лирование позитивных конфликтов также играет важную роль в управлении педагогическими конфликтами. Такие конфликты служат движущей силой позитивных изменений и прогресса в обществе. Иногда можно использовать один конфликт для смягчения или нейтрализации другого, более негативного, который может нанести вред образовательному процессу.

Регулирование конфликта – это ещё один важный аспект управления педагогическими конфликтами. Это процесс, который включает в себя педагогическое воздействие на конфликтную ситуацию, чтобы смягчить или устранить её [4, с. 239].

Регулирование педагогического конфликта имеет несколько этапов:

1. Признание конфликта как реальности.
2. Определение правил и норм конфликта.
3. Признание конфликтующими сторонами существующих норм и правил.
4. Стимулирование участников конфликта к сотрудничеству.
5. Определение иерархии участников конфликта и их интересов.
6. Ослабление конфликта путем его переноса на другой уровень взаимодействия [1].

Существуют различные механизмы регулирования педагогических конфликтов. Информационный механизм предполагает устранение слухов и недостоверной информации. Коммуникативный механизм направлен на развитие общения и формирование общих ценностей и оценок. Организационный механизм включает использование психолого-педагогических методов для блокирования конфликтной ситуации и формирования сотрудничества между участниками образовательного процесса [4].

Разрешение конфликта – это заключительный этап, на котором конфликт прекращается. Эффективное разрешение конфликта возможно при создании психологических и педагогических условий, таких как:

- благоприятный социально-психологический климат в коллективе;
- высокий уровень профессионализма и нравственных качеств педагогов, их культура, ораторское искусство, способность к анализу и креативность, психолого-педагогичес-

кая грамотность, педагогический такт и интерес к студентам и воспитательной работе;

- уравновешенность участников образовательного процесса, адекватная самооценка, оптимизм, целеустремлённость, самообладание и культура речи, а также опыт конструктивного разрешения конфликтов [1].

Профилактика устранения конфликтов заключается в предотвращении условий, которые могут привести к конфликтам. Это может включать изменение законодательства, корпоративных правил и социальных отношений. Важно развивать интеллектуальную и коммуникативную культуру в организации для предотвращения конфликтов. Благотворительные мероприятия и меценатство могут помочь в этом процессе.

Социологическое исследование, проведенное с целью изучения практики управления конфликтами в системе образования, показывает ряд тенденций [1]:

1. В образовательной системе конфликты часто усугубляются социальным неравенством, различиями в профессиональном и социальном статусе, а также половыми и возрастными особенностями участников.

2. Большинство конфликтов в образовательной среде происходит из-за субъективных, личных причин в сочетании с плохими условиями работы педагогов, которые вызваны кризисным социально-экономическим положением системы.

3. Конфликты в образовательной системе можно классифицировать по разным признакам. Они могут возникать между различными типами участников, иметь разные социокультурные основы, проявляться в различных формах и происходить между участниками, находящимися на разных уровнях социальной иерархии. Профессиональные конфликты обычно вызваны эмоциональной несовместимостью между работниками, перегрузкой педагогов и их низкой стрессоустойчивостью к факторам, вызывающим стресс в педагогической деятельности.

4. Большинство педагогических работников стремятся избегать конфликтов, но обладают низкой стрессоустойчивостью. Несмотря на это, они готовы искать решения, которые бы максимально учитывали интере-

сы обеих сторон конфликта. Они также готовы к разрешению конфликтов с помощью третьих сторон. Создание сети независимых посреднических организаций для работников образовательной системы может помочь активизировать внешние социальные механизмы управления конфликтами [5].

5. Для полного разрешения конфликтов важно создать благоприятную атмосферу в образовательном учреждении и доброжелательные межличностные отношения между членами коллектива. Необходимо уметь различать причины конфликтов от поводов и выбирать наиболее гибкие способы их урегулирования. Это является одной из важных задач

руководителей образовательных учреждений. Эффективное управление включает создание такой обстановки, в которой поставленные перед организацией задачи могут быть выполнены с минимальными затратами [5].

Таким образом, управление педагогическими конфликтами является важной задачей в современном образовании. Эффективное управление конфликтами включает прогнозирование, предотвращение, стимулирование, регулирование и разрешение конфликтов. Этот процесс требует от педагогов знания методов и навыков управления конфликтами для создания благоприятной и продуктивной образовательной среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Джакеева А.Ж. Особенности управления конфликтами в образовательных учреждениях. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 34(272). – С. 36-37. – URL:<https://moluch.ru/archive/272/61177/> (дата обращения: 11.02.2024).
2. Корицкая В.В. Конфликт интересов в образовательном процессе / В.В. Корицкая, Т.А. Истомина // Проблемы высшего образования. – 2017. – № 1. – С. 140-142.
3. Трушина Е.В. Педагогический конфликт как средство совершенствования образовательного процесса // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – № 3-2. – С. 338-344.
4. Шурыгина О.В. Особенности конфликтов в образовательном процессе / О.В. Шурыгина // Приволжский научный журнал. – 2017. – № 4 (20). – С. 237-241.
5. Юрочкина Е.Ю. Регулирование коллективных трудовых конфликтов в системе социального партнерства: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2004. – URL: <https://www.dissercat.com/content/regulirovanie-kollektivnykh-trudovykh-konfliktov-v-sisteme-sotsialnogo-partnerstva?ysclid=lsymttifb3510676503> (дата обращения: 11.02.2024).

CONFLICT MANAGEMENT IN THE EDUCATION SYSTEM

KUZMINA Daria Vladimirovna

Undergraduate Student

KOLYVANOVA Larisa Alexandrovna

Doctor of Sciences in Pedagogy, Associate Professor
Professor of the Chair of Biology, Ecology and Teaching Methods
Samara State University of Social Sciences and Education
Samara, Russia

The article discusses current issues of conflicts in educational institutions, provides forms of their management, such as forecasting, prevention, stimulation, resolution, and also identifies the psychological and pedagogical conditions necessary for their successful regulation.

Keywords: conflict management, educational organization, teacher, conflict management mechanisms.