

Конфликтология / nota bene

Правильная ссылка на статью:

Ростовцева М.В., Дулинец Т.Г., Трофимова В.В., Поломошнова А.В., Десятова И.С. — Исследование стратегий конфликтного поведения педагогов и психологической атмосферы в педагогическом коллективе // Конфликтология / nota bene. – 2023. – № 1. DOI: 10.7256/2454-0617.2023.1.39341 EDN: KPJOFU URL: https://nbppublish.com/library_read_article.php?id=39341

Исследование стратегий конфликтного поведения педагогов и психологической атмосферы в педагогическом коллективе

Ростовцева Марина Викторовна

доктор философских наук

доцент, Сибирский федеральный университет

660030, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Вильского, 18а

✉ marin-0880@mail.ru

Дулинец Татьяна Григорьевна

кандидат педагогических наук

доцент, кафедра Психологии развития и консультирования, Сибирский федеральный университет

660028, Россия, г. Красноярск, ул. Свободный, 79

✉ tadulinec@yandex.ru

Трофимова Валентина Викторовна

ассистент, кафедра информационных технологий обучения и непрерывного образования, Сибирский федеральный университет

660041, Россия, г. Красноярск, ул. Свободный, 79

✉ VVtrofimova@sfu-kras.ru

Поломошнова Анна Валентиновна

студент, кафедра информационных технологий обучения и непрерывного образования, Сибирский федеральный университет

660074, Россия, г. Красноярск, ул. Борисова, 1

✉ ani.net881@yandex.ru

Десятова Ирина Сергеевна

студент, кафедра информационных технологий обучения и непрерывного образования, Сибирский федеральный университет

662501, Россия, Красноярский край область, г. Сосновоборск, ул. Ленинского Комсомола, 26

✉ desyatova_1989@list.ru

[Статья из рубрики "Классификация и типология современных конфликтов"](#)

DOI:

10.7256/2454-0617.2023.1.39341

EDN:

KPJOFU

Дата направления статьи в редакцию:

08-12-2022

Аннотация: Нарастающая напряженность труда влечет за собой увеличение числа социальных конфликтов в образовательных организациях между всеми субъектами образовательных отношений. При возникновении конфликтных ситуаций основная ответственность по их урегулированию ложится на педагогов. Цель работы: исследование влияния стратегий конфликтного поведения педагогов на психологическую атмосферу педагогического коллектива. В настоящем исследовании приняли участие 25 человек из педагогического состава школы (21 женщина и 4 мужчины). Исследование проводилось с помощью методик: методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру); стратегии поведения в конфликте К. Томаса. В ходе эмпирического исследования конфликтов в педагогическом коллективе было выявлено, что в исследуемом педагогическом коллективе сложилась благоприятная психологическая атмосфера. Выявлены следующие влияния стиля конфликтного поведения на социально-психологический климат коллектива: сотрудничество усиливает взаимную поддержку, компромисс увеличивает увлеченность и согласие, приспособление связано с согласием, соперничество подавляет проявление удовлетворенности, увлеченности и занимательности, сотрудничество не приемлемо при холдности, чем больше компромиссных форм поведения, тем меньше несогласованности в группе, чем больше приспособления, тем меньше несогласованности, чем чаще используется стратегия уход, тем меньше согласия (-0,330) и сотрудничества.

Ключевые слова:

стратегии поведения, конфликт, педагог, коллектив, психологическая атмосфера, педагогический коллектив, общение, сотрудничество, соперничество, компромисс

Актуальность исследования определяется интенсивными преобразованиями социальной сферы в целом и системы образования в частности. Нарастающая напряженность труда влечет за собой увеличение числа социальных конфликтов в образовательных организациях между всеми субъектами образовательных отношений. При возникновении конфликтных ситуаций основная ответственность по их урегулированию ложится на педагогов. Здесь очень важны: их принципиальная позиция, этичное отношение к окружающим, педагогический такт, конструктивное поведение, самоотдача, что соотносится с высоким уровнем владения педагогической культурой. При этом, согласно исследованиям Л.А. Захарчук, наиболее характерными для системы образования являются межличностные конфликты, возникающие по поводу достижения целей профессиональной деятельности, а также при нарушении взаимосвязей ролевого характера.

В настоящее время проблема управления конфликтами проработана достаточно обширно на теоретическом уровне.

В зарубежных исследованиях К. Левина, К. Лоренца, А. Смита и других разработаны теории конфликта и показано, что конфликт – это многоуровневое социальное явление, разворачивающееся в группах и определяющее групповую динамику.

В трудах Iurchevici Iu. G., Rahim M.A., Magner N.R. , Rands M., Levinger G., Mellinger G.D. [12, 13, 14] изучаются факторы конфликтного поведения педагогов и их зависимость от личностных особенностей: эмпатии, интроверсии/экстраверсии, уровня коммуникативного контроля в общении и т.п.

В работах российских ученых педагогический конфликт изучается глубоко и основательно с акцентом на его социальный характер. Так работы Богачевой И.А. [1], Ежковой Н.С. [4], Керимова Т.Т. [6] изучаются причины конфликтов в педагогическом коллективе и способы их разрешения.

В работах Васева О.Х, Романова П. Ю [2], Денисова Е.В., Наумова Т.В. [3], Ростовцевой М.В. [9] и др. приставлено теоретическое осмысление сущности, структуры и динамики конфликта.

Другие российские исследователи изучают конфликт с точки зрения создания психолого-педагогических условий для управления конфликтами в педагогическом коллективе [5, 7, 8].

Педагогическая деятельность предполагает общение с большим количеством людей, относящихся к разным возрастным категориям и имеющим различный социальный статус, что неизбежно приводит к конфликтам [10].

В образовательной организации не только реализуется образовательный процесс, но и осуществляется групповое взаимодействие совершенно разных людей. В ходе таких взаимодействий возникают разногласия, которые участники стремятся разрешать различными способами. Педагогическая сфера является важным социальным институтом, направленным на формирование личности. Поэтому здесь крайне важны благоприятные социально-психологические условия [11].

В то же время к настоящему времени имеются единичные работы по классификации конфликтов, характеристике их причин, а также отдельные теоретико-практические рекомендации по внедрению медиативных практик по решению конфликтов в школьной среде. Несмотря на то, что конфликты в системе образования - явление закономерное, оно имеет причинно-следственные связи, существенно влияет на поведение участников образовательного процесса, в литературе сложно найти научно обоснованные рекомендации по профилактике возникновения конфликтов в школьной образовательной организации.

В своем исследовании мы опирались на положение Керимова Т.Т. о том, что одной из основных причин возникновения конфликтов в педагогическом коллективе является деятельностная профессиональная направленность педагогов, обусловленная, в том числе, выбором ими конкретных стратегий поведения в конфликтной ситуации.

Предмет исследования – влияние выбора стратегий конфликтного поведения на психологическую атмосферу педагогического коллектива.

Цель работы: исследование влияния стратегий конфликтного поведения педагогов на психологическую атмосферу педагогического коллектива

Выборка исследования. В настоящем исследовании приняли участие 25 человек из педагогического состава средней школы (21 женщина и 4 мужчины). Из них 19 человек имеют высшее образование, 6 – среднее специальное. Высшую квалификационную категорию имеют 9 человек, первую – 10 человек, без категории – 6 человек. Возрастной состав участников исследования: 18-25 лет – 5 человек; 26-35 лет – 10 человек; 36-45 лет – 5 человек; 46-55 лет – 2 человека; 55 лет и старше – 3 человека.

Методики исследования: методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру); стратегии поведения в конфликте К. Томаса.

В результате применения методики оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру) был получен средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе (табл. 1).

Таблица 1

Профиль психологической атмосферы в педагогическом коллективе, %

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|---|----|----------------------|
| Дружелюбие | 8 | 28 | 20 | 48 | 16 | 8 | - | - | Враждебность |
| Согласие | - | 52 | 16 | 32 | - | - | - | - | Несогласие |
| Удовлетворенность | - | - | 24 | 64 | 12 | - | - | - | Неудовлетворенность |
| Продуктивность | 12 | 20 | 20 | 48 | - | - | - | - | Непродуктивность |
| Теплота | - | - | 40 | 16 | 28 | 16 | - | - | Холодность |
| Сотрудничество | - | - | 20 | 20 | 12 | 12 | 8 | 8 | Несогласованность |
| Взаимная поддержка | 8 | 32 | 32 | 20 | - | 8 | - | - | Недоброжелательность |
| Увлеченност | - | 4 | 40 | 36 | 20 | - | - | - | Равнодушие |
| Занимательность | - | 8 | 20 | 20 | 32 | - | 8 | 12 | Скука |
| Успешность | - | 4 | 60 | 20 | - | 12 | 4 | - | Безуспешность |

В соответствии с таблицей 1, члены педагогического коллектива по-разному оценивают психологический климат в группе.

Так, по шкале «дружелюбие – враждебность» были зарегистрированы как высокие оценки, так и низкие, но большинство респондентов (48%) отметили средний уровень дружелюбия в коллективе. По шкале «согласие – несогласие» были получены, в основном, средние оценки (32%). Негативных оценок по данному показателю не было зарегистрировано.

По шкале «удовлетворенность – неудовлетворенность» 64% респондентов склонились к средней оценке. При этом не было получено ни высоких, ни низких оценок.

По шкале «продуктивность – непродуктивность» респонденты склоняются либо к высшим (52%), либо к средним (48%) оценкам. Негативных оценок по данной шкале не было выявлено. Показатели «теплота – холодность» также разделились у респондентов по средним оценкам: 40% поставили оценку 3, 16% – оценку 4, 28% – оценку 5, 16% – оценку 6.

По шкале «сотрудничество – несогласованность» было получено много негативных

оценок по сравнению с другими шкалами. Так, к крайним степеням несогласованности коллектива склоняются 16% респондентов. По шкале «взаимная поддержка – недоброжелательность» были получены, в основном, наиболее высокие оценки. По шкале «увлеченность – равнодушие» также большинство респондентов склоняются к средним и высоким оценкам.

По шкале «занимательность – скука» 16% отметили крайне низкие оценки, но все же многие склоняются к средним.

По шкале «успешность – безуспешность» 60% поставили оценку 3, 20% – оценку 4, 12% – оценку 6, по 4% респондентов поставили оценки 2 и 7.

Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод о том, что в целом, в данном педагогическом коллективе сложилась благоприятная психологическая атмосфера. Но по некоторым показателям, таким как сотрудничество, занимательность, успешность были получены низкие оценки. Это говорит о том, что в коллективе есть педагоги, которые не чувствуют себя полностью удовлетворёнными климатом в коллективе. Но при этом такие показатели коллектива как дружелюбие, продуктивность, взаимная поддержка были оценены наиболее высоко, что говорит о высоком морально-нравственном духе коллектива.

Полученные результаты по методике К. Томаса представлены на рисунке 1.



Рис. 1 Стили конфликтного поведения педагогов

В соответствии с рисунком 1 стратегию соперничества в конфликтах выбирают 12% педагогов, сотрудничества – 16%, компромисса – 16%, избегания – 32%, приспособление – 24%.

Итак, большинство педагогов данного коллектива привыкли избегать конфликтов в своей повседневной и трудовой деятельности. Избегание означает отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей, что так или иначе негативно сказывается на коллективе в целом и на конкретном сотруднике.

Также многие педагоги используют в конфликтном поведении стратегию приспособления, что означает принесение в жертву собственных интересов ради другого. Это также не всегда приносит удовлетворение каждой из сторон и не является конструктивной стратегией.

По 16% педагогов используют стратегии сотрудничества и компромисса. Компромисс – это соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие. При использовании стратегии сотрудничества участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. На наш взгляд, две данные стратегии наиболее конструктивны и помогают выйти участникам из конфликта с наименьшими психологическими потерями. Но данные стили конфликтного поведения демонстрирует лишь небольшая часть членов исследуемого педагогического коллектива.

12% участников исследования демонстрируют деструктивную стратегию соперничества, соревнования или конкуренции, т.е. стремления добиться своих интересов в ущерб другому. Из-за таких сотрудников в данном коллективе может возникать больше конфликтов.

Для определения влияния стратегии конфликтного поведения на психологическую атмосферу коллектива проведен линейный корреляционный анализ. Использовался критерий Пирсона.

В педагогическом коллективе выявлены следующие влияния стиля конфликтного поведения на психологическую атмосферу коллектива.

Положительные корреляции:

- а) сотрудничество усиливает взаимную поддержку (0,380);
- б) компромисс увеличивает увлеченность (0,517) и согласие (0,726);
- в) приспособление связано с согласием (0,340). Чем более согласен член группы, тем интенсивнее он использует приспособление.

Отрицательные корреляции:

- а) соперничество подавляет проявление удовлетворенности (-0,326), увлеченности (-0,293) и занимательности (-0,284) в группе;
- б) сотрудничество не приемлемо при холодности (-0,380). Чем меньше сотрудничества, тем больше холодность;
- в) компромисс и несогласованность. Чем больше компромиссных форм поведения, тем меньше несогласованности (-0,517);
- г) приспособление и несогласованность. Чем больше приспособления, тем меньше несогласованности (-0,340);
- д) чем чаще используется стратегия уход, тем меньше согласия (-0,330) и сотрудничества (-0,355) в группе.

В ходе эмпирического исследования конфликтов в педагогическом коллективе было выявлено, что в исследуемом педагогическом коллективе сложилась благоприятная психологическая атмосфера. Выявлены следующие влияния стиля конфликтного поведения на социально-психологический климат коллектива: сотрудничество усиливает взаимную поддержку, компромисс увеличивает увлеченность и согласие, приспособление связано с согласием, соперничество подавляет проявление удовлетворенности, увлеченности и занимательности, сотрудничество не приемлемо при холодности, чем больше компромиссных форм поведения, тем меньше несогласованности

в группе, чем больше приспособления, тем меньше несогласованности, чем чаще используется стратегия уход, тем меньше согласия (-0,330) и сотрудничества.

Сегодня интерес к практическому изучению конфликтного взаимодействия педагогов объясняется усилением конфликтности и напряженности в педагогических коллективах, а это, в свою очередь, отражается на психологическом состоянии каждого педагога и социально-психологическом климате педагогического коллектива в целом. Полученные результаты можно использовать в работе школьного и организационного психолога: для профилактики и разрешения конфликтов в педагогических коллективах, в консультативной работе с педагогами, переживающими конфликты с коллегами.

В качестве направления для дальнейших исследований рекомендуется разработать профилактическую программу, направленную на развитие у педагогов наиболее оптимальных и адаптивных стратегий поведения в конфликте, а также на приобретение навыков поведения в различных конфликтных ситуациях, с которыми могут столкнуться педагоги на работе.

Библиография

1. Богачева И.А. Экспериментальное исследование типичных конфликтов в педагогическом коллективе // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. 2016. № 1 (7). С. 54-56.
2. Васёва О.Х., Романов П.Ю. Управления конфликтами в педагогическом коллективе школы // В книге: Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. Тезисы 80-й международной научно-технической конференции. Магнитогорск, 2022. С. 106.
3. Денисова Е.В., Наумова Т.В. Психологопедагогические условия эффективного управления конфликтами в педагогическом коллективе образовательной организации // Молодой ученый. 2017. № 15 (149). С. 567-569
4. Ежкова Н.С., Суровцева О.Н. Конфликты в педагогических коллективах дошкольных образовательных организаций: причины и профилактика // News of Science and Education. 2018. Т. № 3. С. 19-22.
5. Зюкин А.В., Стороженко И.И. Теоретическое обоснование управления конфликтами в педагогическом коллективе как фактором создания психолого-педагогических условий // Известия Российской военно-медицинской академии. 2020. Т. 39. № S2. С. 99-101.
6. Керимов Т.Т. Конфликты в педагогическом коллективе, причины их возникновения и способы их разрешения // Международный журнал экспериментального образования. 2020. № 2. С. 35-39.
7. Лупанова Е.Е. Особенности и виды конфликтов в педагогических коллективах образовательных учреждений // В сборнике: Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2016. С. 153-156.
8. Мустафаев М.Б., Мустафаева З.С., Шахова Р.М. Межэтнические конфликты в многонациональном коллективе и научно-педагогические технологии их преодоления // В сборнике: Инновационное развитие современной науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян А.А., 2015. С. 157-160.
9. Ростовцева М.В. Монография. Красноярск, 2021. 176 с.
10. Федорова Н.В. Особенности профилактики и разрешения конфликта в

- педагогическом коллективе // Социальные отношения. 2010. № 1 (1). С. 53-58.
11. Rostovtseva M.V., Mashanov A.A. Methods of conflict study in the system of education // Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences. 2020. Т. 13. № 2. С. 208-218.
12. Iurchevici Iu. G. Conflictelor în colectivul pedagogic // Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 11-9 (67). С. 6-17.
13. Rahim M.A., Magner N.R. Confirmatory factor analysis of the styles of handling interpersonal conflict: First-order factor model and its invariance across groups // Journal of Applied Psychology. 1995. № 80. p. 122-132.
14. Rands M., Levinger G., Mellinger G.D. Patterns of conflict resolution and marital satisfaction // Journal of Family issues, 2019. № 2. p. 297-321.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Рецензия подготовлена на научные материалы по теме: «Исследование стратегий конфликтного поведения педагогов и психологической атмосферы в педагогическом коллективе».

Актуальность исследования определяется интенсивными преобразованиями социальной сферы в целом и системы образования в частности. Хочется отметить, справедливо автором (-ами) отмечается напряженность педагогического труда, что приводит к увеличению числа социальных конфликтов в образовательных организациях между всеми субъектами образовательных отношений. Также важным моментом является осознание той ответственности, которая ложится на педагога в рамках возникновения конфликтных ситуаций. Автором (-ами) изучаются как отечественные, так и зарубежные подходы к проблеме конфликтности (теории конфликта К. Левина, К. Лоренца, А. Смита, Iurchevici Iu. G., Rahim M.A., Magner N.R. , Rands M., Levinger G., Mellinger G.D, Богачевой И.А., Ежковой Н.С., Керимова Т.Т.и др.). Конфликт в статье рассматривается через призму многоуровневого социального явления, разворачивающегося в группах и определяющего групповую динамику. С теоретических позиций авторы рассматривают факторы конфликтного поведения в образовательных организаций: эмпатии, интроверсии/экстраверсии, уровня коммуникативного контроля в общении и т.п. Кроме того, авторами понимается конфликт и с точки зрения социальных аспектов (Васев О.Х, Романов П. Ю, Денисов Е.В., Наумов Т.В., Ростовцева М.В. и др.).

Основным предметом исследования выступает выбор стратегии конфликтного поведения на психологическую атмосферу педагогического коллектива. В качестве цели исследования авторы выдвигают: влияние стратегий конфликтного поведения педагогов на психологическую атмосферу педагогического коллектива. В выборке принимали участие 25 педагога, что отражает ее репрезентативность. Вместе с тем, на наш взгляд, увеличение выборки способствовало бы более объективным и полным результатам исследования.

Такие методы исследования как методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Фидлеру) и методика стратегии поведения в конфликте К. Томаса в целом соответствуют научному замыслу, вместе с тем, авторами не были привлечены и другие более релевантные методы исследования психологического климата и атмосферы в коллективе. К сожалению, в исследовании отсутствует такой важный компонент как гипотеза, которая в соответствии с логикой должна была быть сформулирована.

В качестве вывода исследования авторы указывают, что в ходе эмпирического исследования конфликтов в педагогическом коллективе было выявлено, что в исследуемом педагогическом коллективе сложилась благоприятная психологическая атмосфера. Выявлены следующие влияния стиля конфликтного поведения на социально-психологический климат коллектива: сотрудничество усиливает взаимную поддержку, компромисс увеличивает увлеченность и согласие, приспособление связано с согласием, соперничество подавляет проявление удовлетворенности, увлеченности и занимательности, сотрудничество не приемлемо при холодности, чем больше компромиссных форм поведения, тем меньше несогласованности в группе, чем больше приспособления, тем меньше несогласованности, чем чаще используется стратегия уход, тем меньше согласия и сотрудничества.

Исследование проведено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к такого рода исследованиям. Статья содержит наглядную инфографику в виде таблиц и диаграмм. Выводы и рекомендации будут интересны широкому кругу читателей, которые связаны с обеспечением учебного процесса в образовательных организациях. Список используемой литературы список соответствует содержанию научного материала и содержит актуальные библиографические источники. В качестве основного замечания – более корректное формулирование название статьи. В настоящий момент оно не в полном объеме отражает содержания работы.