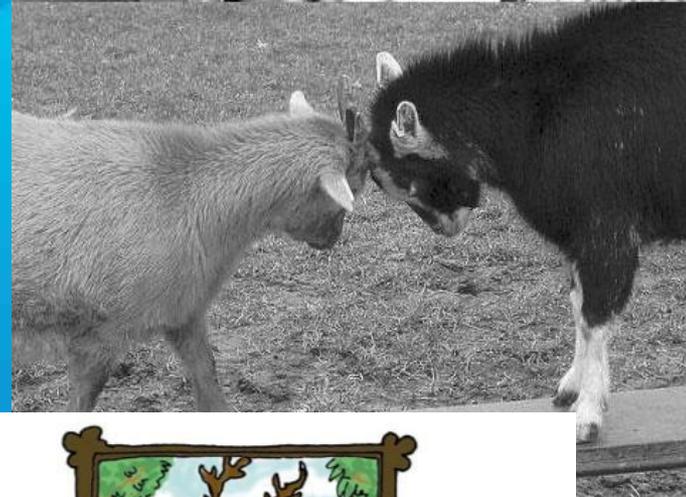


Особенности конфликта в педагогическом коллективе

Волкова К.
А.

Конфликт (от лат. conflictus — столкновение) — это противоборство общественных субъектов с целью реализации их противоречивых интересов, позиций, ценностей и взглядов. И в данном, и во многих других определениях, принадлежащих авторам, представляющим различные направления в науке, конфликт прежде всего связывается с противоречием или одним из его моментов — борьбой противоположностей.



В психологии конфликт определяется как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями».



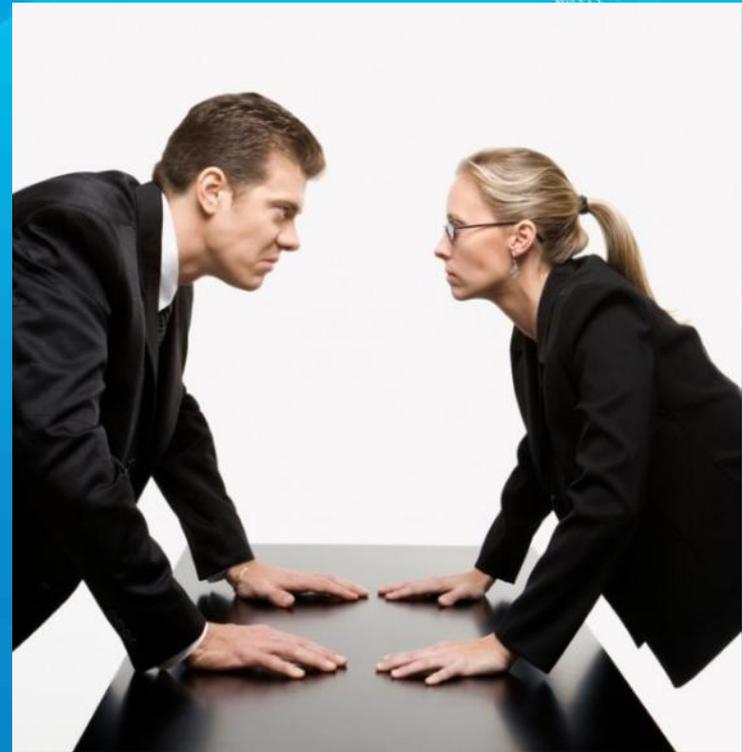
Особенности конфликтов в педагогическом коллективе

Как известно, демографической особенностью педагогического коллектива является то, что 83 % школьных педагогов – женщины. Как считают специалисты, в однородных по полу коллективах учащаются межличностные конфликты, которые в итоге затрагивают деловую сферу отношений сотрудников и перерастают в деловые конфликты, не способствующие нормальному развитию личности и эффективности образовательного процесса. Существенным является и такое противоречие: разные притязания-ожидания, разные ценностные ориентации, различные психофизические возможности учителей, объединенных одной профессиональной



Специфические причины педагогических конфликтов:

- Конфликты, возникающие из-за стиля руководства;
- Конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами знаний учащихся, их поведения.
- Конфликты, связанные с организацией труда учителей;



Конфликт «Учитель-Администратор» является очень распространенным наиболее трудно преодолимым.

Выделим специфические причины конфликтов «Учитель- Администратор».



- недостаточно четкое разграничение между самими администраторами школы сферы управленческого влияния, часто приводящее к «двойному» подчинению педагога;
- жесткая регламентация школьной жизни, оценочно-императивный характер применения требований;
- перекладывание на учителя «чужих» обязанностей;
- незапланированные (неожиданные) формы контроля за деятельностью учителя;
- неадекватность стиля руководства коллективом уровню его социального развития;

- частая смена руководства;
- недооценка руководителем профессионального честолюбия педагога;
- нарушение психолого-дидактических принципов морального и материального стимулирования труда учителя;
- неравномерная загруженность учителей общественными поручениями;
- нарушение принципа индивидуального подхода к личности педагога;
- предвзятое отношение учителя к ученикам;
- систематическое занижение оценок;
- самовольное установление учителем количества и форм проведения проверки знаний учащихся, не предусмотренных программой и резко превышающих нормативную учебную нагрузку

Анализ взаимоотношений, сложившихся в педагогических коллективах, показал, что большинство учителей (37,9 %) отметило, что у них сложились дружественные отношения с администрацией школы и (73,4 %) опрошенных учителей отметило, что у них дружественные отношения с коллегами по работе.



Специфические причины конфликтов «Учитель-

1. **Конфликты**, обусловленные особенностью отношений субъектов педагогических конфликтов:

- между молодыми учителями и учителями со стажем работы;
- между учителями, преподающими разные предметы (например, между физиками и словесниками);
- между учителями, преподающими один и тот же предмет;
- между учителями, имеющими звание, должностной статус (учитель высшей категории, руководитель методического объединения) и не имеющими их;
- между учителями начальных классов и среднего звена;
- между учителями, чьи дети учатся в одной школе и др.

2. **Конфликты, «провоцируемые» (чаще непреднамеренно) администрацией учебного заведения:**

- необъективное или неравномерное распределение ресурсов (к примеру, кабинетов, технических средств обучения);
- неудачный подбор учителей в одной параллели с точки зрения их психологической совместимости;
- косвенное «сталкивание» учителей (сравнение классов по успеваемости, исполнительской дисциплине, возвышение одного учителя за счет унижения другого или сравнение с кем-либо).



Причины конфликтов

- Нарушение одним из членов коллектива трудового сотрудничества.
- Большинство конфликтов связано с нарушением норм делового взаимодействия, т.е. обусловлены функциональными причинами: недобросовестность, недисциплинированность.
- Если нормы сотрудничества четко зафиксированы, то меньше условий для его возникновения

Для предупреждения внутригруппового межличностного конфликта среди учителей необходимо:

Умение учитывать интересы друг друга.

Воспринимать критику своих коллег.

Проявлять вежливость, тактичность, уважение по отношению друг к другу.

Дисциплинированность в работе



Для снижения конфликтности с подчиненными руководителю необходимо:

Объективно оценивать труд своих подчиненных.

Проявлять заботу, по отношению к ним.

Не злоупотреблять официальной властью.

Эффективно использовать метод убеждения.

