

Воликова Ольга Вячеславовна

педагог-психолог

МБДОУ №137

город Ростов-на-Дону

КОНФЛИКТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Конфликт в образовательной организации следует определить, как столкновение интересов групп людей по поводу удовлетворения социально значимых потребностей, инициированного социально-психологическими факторами внутренней среды и обусловленного внешними условиями, в которых находится данное объединение людей.

Центральным звеном в определении сущности конфликта следует рассматривать межличностное или межгрупповое противоборство, основанное на осознанном каждой из сторон противоречии. В основе конфликта - столкновение принципов, мнений, оценок, характеров или эталонов поведения людей.

Большинство исследователей конфликта отмечают, что процесс конфликта включает четыре стадии.

Первая стадия - возникновение конфликтной ситуации. Конфликтная ситуация возникает тогда, когда интересы сторон вступают в противоречие друг с другом, однако открытого столкновения еще нет. В центре внимания здесь - предмет конфликта. Внешними признаками этой стадии конфликта является напряжение отношений между сотрудниками, появление негативных установок, неадекватные ситуации, эмоциональные проявления и другое.

На второй стадии возникает инцидент, который инициируется каким-либо событием, которое является поводом для «взрыва» напряженной ситуации и столкновения оппонентов (субъектов конфликта). Инцидент может возникнуть целенаправленно или произойти случайно, быть как объективным, так и субъективным.

На третьей стадии, как правило, наблюдается кризис во внутриорганизационных отношениях. Здесь конфликтная ситуация, обостренная инцидентом, перерастает в открытое противостояние. Кризис в отношениях может проявляться как в открытой, так и скрытой формах. Открытый конфликт - это явно выраженное столкновение сторон в виде спора, ссоры, агрессивных действий. В этом случае между оппонентами происходит разрыв отношений. Скрытый конфликт характеризуется отсутствием явного противостояния. В этом случае противоборствующие стороны внешне могут сохранять видимость нормальных отношений, а для

борьбы использовать скрытые способы воздействия друг на друга (интриги, действия «чужими руками» и другие.).

Четвертая стадия – этап завершения, разрешения, урегулирования конфликта. Завершение конфликта не всегда однозначно. Он может быть исчерпан в случае примирения или выхода из конфликта одной из сторон, а также пресечения и прекращения конфликта в ходе вмешательства третьих сил. Другим, наименее желательным исходом процесса развития конфликта, является приобретение им затяжного характера. Это способствует появлению множества отрицательных последствий конфликта, в том числе - порождению новых конфликтных ситуаций. Как показывает практика, наиболее действенным способом окончательного разрешения конфликта является полное устранение одной из противоборствующих сторон. В противном случае конфликт вновь возродится.

Таким образом, конфликт - явление, развивающееся во времени и имеющее колебательный характер. При нормальном развитии он колеблется в пределах фона, при катастрофическом развитии происходит резкое нарастание уровня конфликтности, который переходит границы фонового (латентного) уровня и может выражаться в острых конфликтных столкновениях.

Постоянной задачей руководителей является проведение профессиональной диагностики и управление конфликтным процессом с целью максимизации положительных эффектов и минимизации отрицательных.

К объективным причинам, которые приводят к этим конфликтам относят такие противоречия, как: между системой воспитания и образования в обществе; ценностями, которые культивирует школа/семья и ценностями, которые складываются в окружающей среде; между педагогическим коллективом и семьей; между традициями и новациями в системе обучения и воспитания.

К субъективным причинам конфликтов относят следующие: индивидуальные личностные особенности учителя, например, бескомпромиссность, директивность и тому подобное; контрольно-оценочная деятельность, которая переносится на межличностные отношения; неумение учитывать индивидуальные особенности личностей в процессе работы с ними.

Педагогические конфликты могут быть открытыми и скрытыми. Например, в начальной школе большинство конфликтов, которые развиваются между ребенком и взрослым протекают от лица ребенка и имеют скрытый характер, потому что к открытому противостоянию он попросту не готов. Это может вылиться в переживания по поводу нарушений отношений с родителями или учителем, из-за невозможности предпринять какие-либо действия (что может привести к нарушению его здоровья или успешности деятельности), но при этом никаких конфликтных действий относительно значимых для него людей он не предпринимает. А вот

подростки уже более склонны к социальным конфликтам и быстрому переносу возникших противоречий в область активных конфликтов.

Школьные конфликты можно представить в виде основных источников, которых всего три: организация учебно-воспитательного процесса (организационные конфликты); межличностные отношения в системе «учитель и ученик» (конфликты взаимоотношений); конфликтующие личности (отдельные учителя или отдельные ученики).

Конфликты в образовании могут рассматриваться в самых разных аспектах, однако не стоит забывать о позитивном значении нормативности этого явления. Ведь оно не только служит источником проблемы, но и источником развития учебно-воспитательного процесса. И даже больше — конструктивное решение конфликта помогает развитию личности его участников.