

- подход. / Т.Д. Дубовицкая // Психологический журнал. – 2005. – № 5. – М.: ИП РАН. – С. 70-79.
23. Тарасова С.М. исследование уровня сформированности профессиональных компетенций студента-педагога как фактора успешной социальной адаптации к будущей профессии // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2011. № 4. С. 272-276.
24. Янчурина Е.С. Обоснование профессиональной компетенции социального взаимодействия в подготовке бакалавров социальной работы в вузе // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 2. С. 344-347.
25. Коновальчук И.И. Модели, структура и факторы продуктивности инновационных процессов в общеобразовательных учебных заведениях // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. 2010. № 3. С. 71-75.
- Работа выполнена в рамках задания по теме № 461201 «Методология аналитической деятельности управления образованием»*

## ANALYSIS OF THE USE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY STUDENT AID TRAINING AREAS

© 2012

*A.V. Bogdanova*, candidate of pedagogical Sciences, head of department of quality management and optimization of business-processes

*A.N. Yarigin*, doctor of pedagogical sciences, professor, professor of “Computer Science and Engineering”

*Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

*Keywords:* education information, information and communicative competence, information technologies.

*Annotation:* This article is considering the problem of insufficient usage of modern technologies by students of the humanitarian directions of preparation. Results of the analysis of usage ICT in training and education are given. Conclusions about a condition of the put problem are drawn.

УДК 159.9.07

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ КАК КОРРИГИРУЮЩИЙ ФАКТОР МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ

© 2012

*Е.А. Василевская*, соискатель

*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

*Ключевые слова:* конфликт; стратегии поведения в конфликте; сотрудничество; соперничество; доминирование; компромисс; приспособление; прогнозирование; предупреждение; реагирование; разрешение; ранговая корреляция.

*Аннотация:* Материалы статьи посвящены изучению структуры педагогического взаимодействия. Основная часть статьи посвящена результатам исследования стратегии поведения педагогов в конфликте, зависимости от ориентации испытуемых на заинтересованность в достижении собственных успехов и в достижении успехов другой стороны в конфликтных ситуациях.

Ситуация, в которой происходит столкновение интересов, ценностей и взглядов двух или более людей, замечательна тем, что ведет к развитию, взаимному обогащению социального, познавательного, трудового или какого-нибудь другого опыта. Если же стороны воспринимают интересы свои и другой стороны как противоположные и несовместимые одновременно, то может возникнуть противоборство, именуемое конфликтом [2].

Продуктивность работы учителя во многом определяется его успешностью в педагогическом общении. Условием успешности общения, по мнению А.А. Бодалева, является развитие такой направленности личности, при которой «другие люди стояли бы не на периферии, а непременно в центре складывающейся у его системы ценностей» [5;6]. Исследователи Коломинский, В.А. Кан-Калик и др. отмечают, что педагогическое общение включает в себя как эмоциональный, так и ценностно-ориентационный компоненты [4].

Э.И. Киришбаум определяет, что функциональное значение конфликтных ситуаций состоит в выявлении «узких мест в структуре педагогического взаимодействия, в личности педагога и личности воспитанника, в представлении возможности кардинального изменения ранее сложившихся, но актуально уже демонстрирующих свою несостоятельность структур педагогической деятельности педагога, педагогического общения, а также открытии возможности выхода на более совершенное качество саморегуляции» [2;5].

Нельзя не отметить, что образовательно-воспитательная система является сложной развивающейся, а существенными характеристиками выступает конфликтность и слабая предсказуемость. Высокая напряженность педагогического труда приводит к глубоким личностным изменениям учителя (повышенной категоричности, тревожности, ригидности и другим конфликтогенным деформациям личности).

Особую важность приобретает изучение мотивов и особенностей поведения участников в педагогическом конфликте. Как сказал Б.С. Братусь: «Способ отношения к другому – центральная и смыслообразующая характеристика человека» [5].

В соответствии с теорией деятельности А.Н. Леонтьева, смыслообразующие ориентации (как цели) формируются на базе высших мотивов, и, в свою очередь, порождают определенный способ действий и операций, направленных на достижение целей. Однако, система ценностей подвергается изменениям под воздействием межличностных отношений и существенную роль в этой системе играют разного рода конфликты. В этой связи особую роль приобретают изучение мотивов и особенностей стилей поведения педагога в конфликте.

Конфликтное поведение участников чаще всего характеризуется действиями, направленными на противостоящую сторону с целью достижения желаемого. Силы могут быть равными, но могут значительно отличаться. Конфликтное взаимодействие, растянутое во времени, может изменить расстановку сил, т.к. в зависимости от ситуации участники конфликта меняют статус: косвенные становятся прямыми и наоборот.

Управление конфликтами находится в полном соответствии с их динамикой и включает следующие виды деятельности:

1) Прогнозирование конфликтов и оценка их функциональной направленности, ориентированные на выявление причин данного конфликта в потенциальном развитии.

2) Предупреждение конфликта основывается на прогнозировании и направлено на недопущение возникновения конфликта. На основе полученной информации

о причинах зреющего конфликта предпринимается активная деятельность по нейтрализации действия всего комплекса детерминирующих его факторов. Стимулирование конфликта направлено на провокацию, вызов конфликта, при этом инициатор должен обладать умениями конструктивно управлять конфликтами, иначе конфликт может перейти к деструктивной модели.

3) Регулирование конфликта – это сложный процесс, который направлен на ослабление и ограничение конфликта, обеспечения его развития в сторону разрешения. Он состоит из трех этапов и предполагает владение субъектом управления специальными технологиями: информационными, коммуникативными, социально-психологическими и организационными.

4) Разрешение конфликта – это заключительный этап управления конфликтом.

Таким образом, выбор педагогами стратегии поведения в конфликте определяется степенью его заинтересованности в собственных успехах и успехах своих коллег. При анализе конфликта и выборе адекватных решений по управлению им необходимо учитывать типичные модели поведения конфликтующих сторон. В исследованиях выделяются три основные модели поведения личности в конфликтной ситуации: конструктивную, деструктивную и конформистскую. Желательной и необходимой моделью поведения в конфликтном взаимодействии является конструктивная. При этом поведение субъекта конфликта должно быть нацелено на поиск приемлемого для обеих сторон решения, отличаться выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к партнеру. Такой человек открыт и искренен, стремится уладить конфликт, в общении лаконичен и немногословен. «Достоинство человека не в том, чтобы покрепче насолить обидчику, а в том, чтобы не дать родиться злобной агрессии. Разрядить начавшуюся грозу, не дать состояться конфликту – лучший способ самоутверждения», – пишет Н.С. Жутикова в книге «Психологические уроки обиденной жизни».

Исследовательская работа проходила на базе МОУ ДОД ДШИ «Лицей искусств»; на базе МОУ СОШ № 94; на базе ГБОУ СОШ № 8 г.о. Отрадный. Общее количество принявших участие педагогов составило 300 человек. В проведенном нами эксперименте интерес представляют отличия между выбираемыми стратегиями в пяти группах испытуемых: педагоги со стажем педагогической деятельности от 0-5 лет; 5-10 лет; 10-15 лет; 15-20 лет; 20 и выше лет.

На первом этапе испытуемым после водной беседы предлагалось ответить на вопросы теста В. И. Андреева на оценку уровня конфликтности личности. По результатам диагностики определены следующие группы учителей в зависимости от уровня конфликтности: с низким уровнем – 17,3%; со средним – 74%; с высоким уровнем – 8,7%.

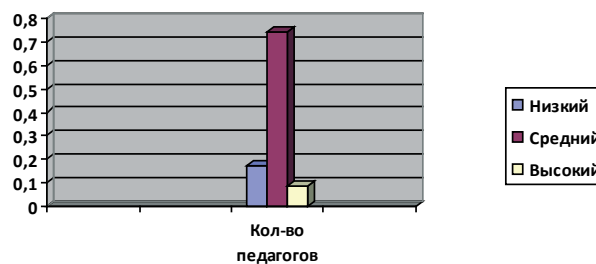


Рис. 1. Распределение данных тестирования педагогов по уровням конфликтности.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ КАК КОРРИГИРУЮЩИЙ ФАКТОР..

Из полученных результатов видно, что 74% педагогов имеют средний уровень конфликтности.

С целью выявления наиболее часто используемых педагогами стратегии поведения в конфликте была использована методика К. Томаса, адаптированная Н.В. Гришиной. Стилем конфликтного поведения называют способ, к которому человек обычно прибегает в случае конфликта. В зависимости от ориентации испытуемых на заинтересованность в достижении собственных успехов и в достижении успехов другой стороны были определены следующие соотношения выборов стратегий поведения педагогов в конфликтных ситуациях. Результаты исследования занесены в таблицу.

Таблица 1. Выбор педагогами стратегии поведения в конфликте.

Стили поведения в конфликте					Пед. Стаж (кол-во лет)
Со-перни-чество	Уход (избе-гание)	Комп-ромисс	Со-труд-ничество	При-спо-собле-ние	
5%	25%	50%	25%	5%	0-5
2%	25%	75%	0%	0%	5-10
3%	33,3%	66,6%	66,6%	66,6%	10-15
0%	44,4%	33,3%	22,3%	55,5%	15-20
0%	47%	26,5%	47%	23,5%	20 и выше

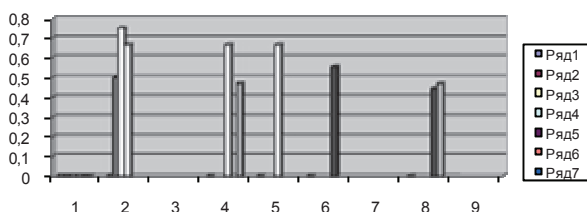


Рис. 2. Ведущие стратегии поведения в конфликте.

Таким образом, педагоги со стажем от 0-5 и от 5-10 (первая и вторая группа) лет предпочитают в конфликте стратегию компромисса (что означает ориентацию участника на поиск взаимоприемлемого решения проблемы путем взаимных уступок, которые не дают им в полной мере реализовать свои интересы, а значит, принятое решение их не совсем устраивает. В реальной ситуации одна из сторон обычно делает большие уступки по сравнению с другой, что в дальнейшем может привести к новому обострению отношений. Конфликт может быть «свернут» на время и разгореться с новой силой при активизации интересов одной из сторон).

Педагоги со стажем 10-15 лет (третья группа) предпочитают одновременное использование в конфликте сразу нескольких стратегий: компромисс, сотрудничество (что предполагает одновременную ориентацию участника конфликтной ситуации на максимально возможную реализацию как своих интересов, так и интересов партнера. Для этой стратегии характерно стремление к сближению позиций, целей и интересов, необходимы интеллектуальные и эмоциональные усилия сторон, время и другие ресурсы. Преимущество данного подхода состоит в том, что учитель находит более приемлемое для себя и участников конфликта решение, укрепляя и улучшая тем самым взаимоотношения) и приспособление (что предполагает отказ человека от своих интересов и готовность пойти навстречу друг другу. На передний план выступает

ценность сохранения отношений с партнером в ущерб собственным интересам. Данную стратегию обычно используют учителя, которые либо не уверены в собственных силах, либо безразличны к результатам своего труда, либо в крайне острой ситуации стремятся снизить накал страстей).

Педагоги со стажем 15-20 лет предпочитают в конфликте стратегии избегание и приспособление (что означает уход от конфликтного взаимодействия, связанный как с отказом от своих интересов, и с неготовностью пойти навстречу партнеру). Эта стратегия может быть полезна, когда проблема представляется учителю несущественной, недостойной внимания. Однако, уход педагога от проблемы может привести к обострению конфликтной ситуации, т.к. он лишает себя возможности повлиять на ее ход развития. Такая стратегия не обеспечивает условий для конструктивного разрешения конфликтов.

Педагоги со стажем 20 лет и выше предпочитают в конфликте стратегии избегание и сотрудничество. С повышением педагогического стажа педагог уходит от проблемы, экономя тем самым интеллектуальные и эмоциональные собственные ресурсы.

Незначительное количество педагогов выбирают такую стратегию поведения в конфликте, как доминирование (соперничество), когда учитываются только свои интересы и игнорируются интересы и позиции другого участника взаимодействия. Доминирующий участник конфликта применяет все доступные ему виды борьбы и возможности, чтобы получить максимум желаемого. Применение такой стратегии может дать положительные результаты при организации учителем различных специальных ситуаций, где противоборство является необходимым условием (конкурсы, соревнования), а также в случае острых, скоротечных инцидентов, когда педагог должен «навести порядок» ради общего благополучия. Однако при разрешении межличностных конфликтов противоборство приводит обычно к негативным последствиям.

Результаты исследования показали, что выбираемые представителями данных групп стратегии поведения имеют свои особенности. Наибольшие разногласия выявлены по поводу доминирования. Данную стратегию применяют значительно реже, чем другие стратегии. Наиболее часто применяются следующие стратегии: компромисс, сотрудничество, приспособление, избегание. Педагоги нередко используют одновременно биполярные стратегии поведения в конфликте.

Для определения взаимосвязи между результатами двух тестов, предложенных испытуемым, был рассчитан коэффициент ранговой корреляции Спирмена [1].

Таблица 2. Взаимосвязь между результатами двух тестов (высокий и низкий уровни).

Уровни	Стили поведения в конфликте				
	Со-перни-чество	Со-труд-ничество	Комп-ромисс	Избе-гание	При-способле-ние
Низкий (n= 26)	- 0,57	- 0,61	- 0,81	0,08	- 0,66
Высокий (n= 13)	0,26	0,52	0,44	0,43	0,51

Поскольку основной процент педагогов имеет средний уровень конфликтности, мы определяем более подробно взаимосвязь между уровнем конфликтности

и стратегией поведения в конфликте, разделив средний уровень на 5 групп по педагогическому стажу.

Взаимосвязь между средним уровнем конфликтности и стратегией поведения в конфликте выглядит следующим образом: результаты расчета ранговой корреляции  $R_s$  Спирмена (в первой группе связь достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,05$ , и тем более достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,01$ , т.е.  $p \geq 0,64$  и  $0,79$ ; во второй и третьей группах связь достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,05$ , и тем более достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,01$ , т.е.  $p \geq 0,58$  и  $0,73$ ; в четвертой группе связь достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,05$ , и тем более достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,01$ , т.е.  $p \geq 0,47$  и  $0,60$ ; в пятой группе связь достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,05$ , и тем более достоверна, если  $R_{s_{эмп}} \geq R_s 0,01$ , т.е.  $p \geq 0,31$  и  $0,40$ ).

Таблица 3. Взаимосвязь между средним уровнем конфликтности и стратегией поведения в конфликте.

Пед.стаж	Стили поведения в конфликте				
	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
0-5 (1 группа)	<b>0,95</b>	<b>0,94</b>	<b>0,95</b>	<b>0,93</b>	<b>0,95</b>
5-10 (2 группа)	0,60	0,63	0,60	0,61	0,61
10-15 (3 группа)	<b>0,91</b>	<b>0,95</b>	<b>0,95</b>	<b>0,94</b>	<b>0,95</b>
15-20 (4 группа)	0,25	0,42	<b>0,45</b>	<b>0,48</b>	<b>0,5</b>
20 и выше	0,3	<b>0,39</b>	0,27	<b>0,35</b>	0,3

Внутри каждой группы существует прямая зависимость между средним уровнем конфликтности и стратегией соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления.

Таким образом, наиболее благоприятная для межличностного общения стратегия сотрудничества выбирается педагогами каждой группы, что означает, что педагоги проявляют искреннюю заинтересованность в достижении успеха.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: Речь, 2006.
2. Кондратенко В.А. педагогический конфликт как проблема в образовательной среде. Сб.: Конфликт и личность в изменяющемся мире.- Ижевск, 2000.
3. Кулюткин Ю.Н. психология обучения взрослых. - М., 1985.
4. Кулюкин Ю.Н., Сухобская Г.С. Методы изучения профессиональной направленности личности учителя. - Л., 1979.
5. Митина Л.М. Профессиональное здоровье учителя – основа эффективной работы современной школы.- М., 1999.
6. Митина Л.М. Психологическая диагностика коммуникативных способностей учителя.- Кемерово, 1996.

## PEDAGOGICAL CONFLICT AS CORRECTING FACTOR OF INTERPERSONALITY COMMONUNICATION

© 2012

*E.A. Vasilewskaya, applicant  
Togliatti state university, Tolyatti(Russia)*

*Keywords:* conflict; strategies of behavior are in a conflict; collaboration; rivalry; prevailing; compromise; adaptation; prognostication; warning; reacting; permission; grade correlation.

*Annotation:* Materials of the article are sanctified to the study of structure of pedagogical co-operation. Basic part of the article is sanctified to the results of research of strategy of behavior of teachers in a conflict, dependences on an orientation examinee the personal not interest in the achievement of own successes and in the achievement of successes of other side in conflict situations.