Малкарова Р. Х., Желкебаева М.С.

Конфликтологическая компетентность руководителей ОУ

*Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова
(Россия, Нальчик)*

doi 10.18411/spc-04-12-2017-23

idspr 000001:spc-04-12-2017-23

Интенсивные социальные, экономические и политические процессы, протекающие в нашем обществе ставят качественно новые задачи в деле развития системы образовательных учреждений. В условиях весьма жесткой конкуренции на рынке образовательных учреждений особое значение приобретает личность руководителя образовательного учреждения (ОУ), его психологическая, коммуникативная готовность осуществлять свою профессионально-педагогическую и организационную деятельность в условиях быстро меняющегося социального заказа.

Когда на руководителя образовательного учреждения действует одновременно целый спектр различных социально-психологических факторов, существенно важно найти оптимальные способы бескомпромиссного взаимодействия как с вышестоящими представителями органов государственной власти и правления, так и со своими заместителями и членами педагогического коллектива.

Таким образом, проблема конфликта в ОУ приобретает особо важное значение и требует существенного повышения конфликтологической компетентности руководителя ОУ и его заместителей. Возникает настоятельная необходимость сделать вертикальное взаимодействие разностатусных субъектов в образовательном учреждении оптимальным, комфортным, чтобы педагогический коллектив был конкурентоспособным в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг и мог эффективно решать учебные и воспитательные задачи, стоящие в настоящее время перед образовательной системой нашей страны.

Проблема различных видов конфликта, конфликтной ситуации, уровней и стадий конфликта является одной из самых старых, но актуальных и в настоящее время в психологической науке. Существует целый ряд исследований специфики конфликтов в системе образования, в условиях образовательных учреждений различного уровня: И.П. Башкатов, Д. Ванек, Ф. Ман, Т.В. Драгунова, В.И. Журавлев, В.А. Кан-Калик, Э.И. Киришбаум, К.М. Левитан, Л.И. Митина, О.В. Кузьменкова, М.М. Рыбакова, И.И. Сулейманов, Д.И. Фельдштейн, Л.И. Воробьев и другие.

В некоторых психологических исследованиях рассматриваются различные способы управления вертикальным конфликтом в школе, в частности рефлексивная модель разрешения конфликта в образовательном учреждении, а также изучаются различные стили руководства, используемые директорами и их заместителями в ходе решения различных учебных и воспитательных задач.

Проведенный нами анализ научной литературы, а также собственные наблюдения работы руководителей образовательных учреждений показал, что в подавляющем большинстве они имеют существенные проблемы в теоретических знаниях в области конфликтологии вообще, и в вопросах вертикального конфликта, в частности.

Несмотря на имеющийся значительный опыт работы в должности, руководители школ нередко рассматривают вертикальный конфликт в качестве неотъемлемой части взаимодействия директора как с вышестоящим руководством, так и с подчиненным ему педагогическим коллективом.

Данное представление связано с однотипной оценкой субординационной зависимости, как предполагающей определенное конфликтное противостояние, но совершенно неприемлемо при ее современной интенсивной динамике. Стадии развития

такого конфликта и возможности с помощью смены стиля общения и взаимодействия руководителя избежать конфликта или же сделать его конструктивным.

Деятельность руководителя многоаспектна. Одной из важнейших ее составляющих является специально организованный, целенаправленный процесс руководства коллективом подчиненных сотрудников. Состояние отношений и, соответственно, успех совместной деятельности зависит от стиля руководства. Именно стиль руководства определяет возможность реализовывать свои интересы (потребности) участниками делового взаимодействия.

В социальных отношениях выделяют ролевой и межличностный уровни взаимодействия. В идеале отношения руководителя и подчиненных должны строиться не только на формальных (ролевых) уровнях, но и, на неформальных (межличностных). Это достигается оптимальным соотношением в деятельности руководителя собственно руководящих и лидерских функций.

Руководство – социально-психологическое явление, имеющее под собой официальную формальную основу. Лидерство, как отмечает Р.Л. Кричевский «возникает в системе неформальных отношений и выражается во влиянии, оказываемым лидером на остальных членов социальной группы. Формы выражения подобного влияния, носящего психологический характер, разнообразны: изменения затрагивают поведенческую сферу, касаются отдельных личностных черт, установок, мотивации... Конечная цель влияния – ориентация людей на решение стоящей перед ними групповой задачи» (1, с.174)

Исследователи, занимающиеся проблемой лидерства и руководства практически единодушно утверждают, что положение руководителя не является определяющим условием эффективности руководства. Чтобы руководство было эффективным, руководителю необходимо быть лидером, т.е. входить в формальные и неформальные отношения с подчиненными.

Группа авторов под руководством А.В. Петровского в своей работе рассматривают проблему лидерства и руководства в системе образования, исходя из понятий «авторитет роли» и «авторитет личности» руководителя в системе образования. Они констатируют, что «авторитет роли» не подкрепленный авторитетом личности, может оказывать на подчиненных деморализующее влияние, неизбежно порождая стремление уйти от ответственности, не брать на себя груз самостоятельных решений» (2, с.186).

Если руководитель в своей деятельности в основном реализует статусные функции, процесс руководства будет авторитарным. Чтобы формировать демократические отношения с подчиненным (наиболее бесконфликтные) руководитель должен ориентироваться не только на статусные, но и на психологические неформальные функции.

Авторитарный стиль руководства «характеризуется ролевым подходом к достижению коммуникативных целей, при котором ведущий открыто показывает свое превосходство, общается без учета мнения и индивидуально-психологических особенностей подчиненных. В таком стиле проявляются командные должностные установки, что часто порождает скрытые или открытые конфликты, неудовлетворенность отношениями, а порой и грубость во взаимоотношениях, хотя цель коммуникации может быть и достигнута» (3, с.10)

Ответом на этот стиль руководства у подчиненных может быть двояким: приспособление (уход от решения проблем отношений) или формирование негативного отношения к делу и руководителю (социально-психологическое отчуждение).

Демократическое руководство предполагает субъект – субъектные отношения и основано «на относительной паритетности руководителя и подчиненного, на умении слушать и понимать друг друга, допустимости плюрализма мнений и компромиссов»

(3, с.12). Искусство демократического руководства «требуется от руководителя общей психологической грамотности, включающей знание индивидуально – психологических особенностей подчиненных и умение строить деловое общение на основе широкого выбора вербальных и невербальных средств коммуникации. Именно психологическая культура руководителя лежит в основе демократического стиля руководства и общения, что и обеспечивает их высокую продуктивность: если авторитарное руководство опирается на страх наказания, то демократическое дает возможность подчиненному проявить инициативу и творчество» (3, с.12)

Третьим стилем, который распространен в системе образовательных учреждений, является либеральный (попустительский) стиль руководства. Данный стиль основан на неумении или нежелании руководителя инициировать активность подчиненных. Деятельность коллектива идет самотеком. При этом руководитель устраняется от управления внутригрупповыми отношениями подчиненных и, соответственно, возможными конфликтами. Отношения с коллективом при таком управлении у руководителя могут быть в целом доброжелательными, но деятельность организации практически всегда малоэффективна.

Ошибки управления, связанные в первую очередь с авторитарным руководством, создают условия для возникновения конфликтных ситуаций.

В различных сферах жизнедеятельности, в том числе в сфере управления, человек часто сталкивается с кризисными ситуациями, причем каждый индивид делает определенный выбор и на его основе формирует личностную позицию в отношении данной ситуации. Личностная позиция зависит от разного рода факторов: 1) личностных, 2) индивидуально-психологических, 3) социального опыта, 4) уровня интеллекта, 5) способностей и т.д. В процессе развития и становления личности у нее складывается определенное поле взаимодействия с социумом и различные виды воздействия на группы людей и отдельных индивидов. Вузовская подготовка и профессиональный опыт позволяют сформировать определенные качества личности с целью эффективности ее дальнейшей профессиональной деятельности и оптимизации общения в целом. Для того чтобы обучить руководителей ОУ адекватному восприятию конфликтных ситуаций необходимо выявить их типологию, дать определение конфликтной ситуации и ее свойств.

Под оптимальной психологической дистанцией, при которой не создается условий для возникновения конфликта, следует понимать такую степень взаимосвязи двух или нескольких взаимодействующих субъектов, при которой каждый из них может эффективно функционировать, не мешая деятельности других субъектов, которые все вместе решают одну задачу. При этом психологическая дистанция может иметь различные формы – от территориальной до чисто эмоциональной, либо даже совмещать несколько форм.

Если говорить о профессиональной деятельности руководителя, то соблюдение им психологической дистанции в работе с подчиненными должно быть направлено на поиск таких видов взаимодействия, которые не ущемляют личностные особенности подчиненного, существенно влияющие на профессиональную деятельность, а наоборот, стимулируют их. Оптимальной здесь можно будет считать ту форму психологической дистанции, которая является конструктивной, допускает позитивное слияние взаимодействующих субъектов при соблюдении определенной автономии, положительно влияющей на мотивацию профессиональной деятельности подчиненного, и способствует максимальной реализации его профессионально важных способностей. Подчиненный также должен определить для себя оптимальную форму психологической дистанции во взаимодействии с руководителем для успешного решения как производственных, так и личных проблем.

Учет социально-психологического плана психологической дистанции предполагает необходимость выявления уровня взаимоотношений между

руководителем и подчиненным. Таким образом, характер психологической дистанции для неэффективного и авторитарного руководства определяется не только их неадекватностью, но наличием различных психологических барьеров в структуре “руководитель – подчиненный”. Для эффективного и демократического лидерства характерна адекватная психологическая дистанция, так как отношение между руководителем и подчиненным носят характер взаимодействия. Такого типа отношения складываются на основе общих интересов, а так же моральных и духовных ценностей (4, с. 326).

***

1. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М., 1993. – 352 с.
2. Петровский А.В. Психология о каждом из нас. – М.: РОУ, 1992. – 332 с.
3. Ребус Б.М. Психологические основы делового общения: Учебное пособие для руководителей образовательных учреждений, учителей и практических психологов. – М., 2002. – 192 с.
4. Драгунова Т.В. Проблема конфликта в подростковом возрасте // Вопросы психологии. – 1972. – № 2. – С. 74-78.

Рагулина М.В.

Эмоциональное неблагополучие интернет-зависимых подростков

*Педагогический институт Тихоокеанского государственного университета
(Россия, Хабаровск)*

doi 10.18411/spc-04-12-2017-24

idsp 000001:spc-04-12-2017-24

Проблема эмоционального неблагополучия подростков является одной из наиболее значимых, привлекающих внимание школьных психологов, педагогов, родителей. Своевременная и качественная диагностика неблагополучия, адекватные коррекционные меры могут воспрепятствовать возникновению нежелательных тенденций в развитии личности, появлению различных форм отклоняющегося поведения, трудностей в школьной и внешкольной деятельности подростка. Предполагаем, что одним из наиболее ярких признаков проявления эмоционального неблагополучия подростков является интернет-зависимость.

Исследование, проведенное в 2013 году Фондом Развития Интернета и факультетом психологии МГУ (Г.У. Солдатов, Т.А. Нестик, Е.И. Рассказова, Е.Ю. Зотова) «Цифровая компетентность подростков и родителей», показало, что в нашей стране ежедневно пользуются интернетом 89% детей в возрасте от 12 до 17 лет и 53% их родителей. В будние дни 37% юношей и девушек проводят в интернете от 4 до 9 часов, в выходные же до 47%.

Интернет активно входит в жизнь практически каждого современного подростка, но проблема заключается не в том, что все больше подростков вовлекаются в использование новых технологических приспособлений, облегчающих получение информации или способствующих развлекательному времяпровождению, а в том, что некоторым из них они становятся заменителями реальных отношений и способствуют «переходу» подростка из реальной жизни в виртуальный мир. Этот мир можно приспособить под себя, придумать и жить в любой фантазии, которая, к сожалению, не имеет творческого начала, так как не требует усилий трансценденции, значит и не осуществляется личностный рост (развитие индивидуальности). Скорее, это погружение в грезы, в сон, который затягивает своей нарциссической притягательностью с ощущением силы, управляемости и подчиняемости процессов, что кажется невозможным подростку в реальной жизни.

Уточним, что к интернет-зависимым подросткам мы относим только тех подростков, которые реализуют свои реальные психологические потребности общения