Сураева Т.В.,
магистрант,
Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический
государственный университет;
учитель начальных классов,
ГБОУ г. Москвы «Школа в Некрасовке»;
г. Москва, Россия,
suraevatv@mail.ru

**К вопросу о подготовке педагогов к управлению
межличностными конфликтами
в образовательной организации**

Аннотация: в статье описаны проблемы подготовки будущего педагога к управлению конфликтами в образовательной организации, обоснована необходимость конфликтологической подготовки педагогических работников, рассмотрено организационно-педагогическое условие по эффективному управлению конфликтами в образовательной организации.

Ключевые слова: конфликтологическая подготовка педагогов; управление конфликтами; программа повышения квалификации.

Tatyana Suraeva,
Master's student,
Institute of Social and Humanitarian education,
Moscow State Pedagogical University;
primary school teacher,
State budgetary educational institution of the city of Moscow
"School in Nekrasovka";
Moscow, Russia,
suraevatv@mail.ru

**On the issue of training teachers for the management
of interpersonal conflicts in an educational organization**

Abstract: the article describes the problems of preparing a future teacher for conflict management in an educational organization, substantiates the need for conflictological training of pedagogical workers, considers the organizational and pedagogical condition for effective conflict management in an educational organization.

Keywords: conflictological training of teachers; conflict management; professional development program.

Современной образовательной организации нужен педагог, владеющий коммуникативной и конфликтологической компетентностью, коммуникативной культурой, основами педагогического взаимодействия, информационно-коммуникационными технологиями, творческим потенциалом, открытый инновациям и т. д. Необходимо развивать у будущих педагогических работников способность к интерпретации, анализу, трансформации приобретенного в ходе обучения опыта. Этому способствуют различные приемы по организации учебного взаимодействия, которые обращены на формирование профессионально важных качеств и конфликтологических умений личности педагога [3].

Содержание предъявляемых требований к стилю работы педагогов влияет на процесс управления межличностными конфликтами в образовательной организации, являющийся неотъемлемой частью деятельности педагога.

Одна из приоритетных задач высшего педагогического образования – подготовка специалиста, способного использовать в своей работе конструктивные способы взаимодействия в конфликтных ситуациях, закладывая фундамент формирования у учащихся уважительного, толерантного отношения к учителю, окружающим, друг к другу [2].

До сих пор в системе среднего и высшего педагогического образования есть ряд серьезных проблем в решении задач подготовки будущего специалиста. Исследователи выделяют авторитарный стиль общения с участниками образовательного процесса, конфликтологическая некомпетентность, отсутствие инициативы к дальнейшему обучению и повышению квалификации. В области моделирования процессов конфликтологической компетентности и культуры теоретико-методологическую основу концепции конфликтологической подготовки будущего учителя составили труды В.В. Базелюка, Л.Я. Климентьевой, Б.С. Аминова [1].

Таким образом, в образовательной организации целенаправленной работе по управлению конфликтами должно предшествовать оказание помощи педагогическим работникам на курсах повышения квалификации, обучающих семинарах, круглых столах. Кураторами данных мероприятий могут быть кафедры университетов, к примеру, по психолого-

педагогическому направлению, педагогической конфликтологии, разрабатывающие стратегии по направлению подготовки педагогических работников в соответствии с социальным заказом.

В рамках исследования нами были определены организационно-педагогические условия по эффективному управлению межличностными конфликтами в образовательной организации. На констатирующем этапе эксперимента было проведено анкетирование педагогических работников для выявления затруднений в управлении конфликтами. Опрос проводился среди учителей начальной школы. Учитывая полученные данные опроса, а также стаж педагогических работников (в основном это выпускники педагогических средних и высших учебных заведений), мы пришли к выводу о необходимости разработки программы повышения квалификации для педагогов «Управление конфликтами в образовательной организации» – как одного из организационно-педагогических условий эффективного управления конфликтами.

Данная образовательная программа была разработана на 36 часов и проводилась на платформе Google Класс в дистанционном формате. В учебный план программы включены лекционные и практические занятия. Программа состояла из трех модулей:

1. Конфликты в образовательной организации. Причины возникновения конфликтов.
2. Управление конфликтами. Алгоритмы и стратегии поведения личности в конфликтных ситуациях.
3. Профилактика конфликтов. Правила конструктивного разрешения конфликтов.

Итоговой аттестацией стал онлайн-семинар «Правила конструктивного разрешения и профилактики конфликтов».

На контрольном этапе эксперимента было проведено повторное анкетирование педагогов с целью отслеживания динамики по управлению конфликтами в образовательной организации.

По результатам диагностики педагогов на констатирующем и контрольном этапе эксперимента была оформлена сводная таблица в количественном и качественном соотношениях по ответу на следующий показатель для нашего исследования вопрос: «Испытывают ли педагоги трудности при разрешении конфликтных ситуаций? Если да, то в чем?» и представлена диаграмма.

Результаты отражены в сводной таблице 1, диаграмме 1, представленной на рисунке 1.

Таблица 1. Сводная таблица опроса педагогических работников «Управление конфликтными ситуациями в педагогическом коллективе», распределение ответов на вопрос: «Испытывают ли педагоги трудности при разрешении конфликтных ситуаций? Если да, то в чем?»

	«В знаниях о способах профилактики и разрешения конфликтов»	«В опыте предотвращения конфликтных ситуаций»	«Не испытываю трудностей при разрешении конфликтов»
Констатирующий этап исследования	11 человек (52%)	10 человек (48%)	1 человек (5%)
Контрольный этап исследования	1 человек (5%)	3 человека (14%)	17 человек (81%)

Рисунок 1. Сводная таблица опроса педагогических работников «Управление конфликтными ситуациями в педагогическом коллективе» (разработано автором в 2021 г.)

По результатам диагностики мы видим, что на контрольном этапе исследования «в знаниях о способах профилактики и разрешения конфликтов» испытывает трудности один педагог, по сравнению с 11 педагогами на констатирующем этапе исследования; «в опыте предотвращения конфликтных ситуаций» три человека на контрольном этапе исследования, по сравнению с 10 педагогами на констатирующем этапе

исследования; не испытывали трудностей при разрешении конфликтов 17 человек на контрольном этапе, по сравнению с одним человеком на констатирующем этапе исследования.

Таким образом, результаты диагностики показали, что разработанная нами программа повышения квалификации по управлению межличностными конфликтами в образовательной организации эффективна, о чем свидетельствует положительная динамика у педагогов при управлении межличностными конфликтами. Данная программа рекомендована педагогическим советом для обучения педагогических работников образовательных организаций.

Литература:

1. *Базелюк В.В.* Разрешение педагогических конфликтов. Челябинск: ЧГПУ, 2005. 169 с.
2. *Темина С.Ю.* Конфликты школы и «школа конфликтов» // Введение в конфликтологию образования. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: НПО МОДЭК, 2011. 144 с.
3. *Шадриков В.Д.* Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2015. № 9. С. 17–22.

* * *

Щеткина М.А.,
аспирант,
ассистент преподавателя,
Институт иностранных языков,
Московский городской
педагогический университет;
г. Москва, Россия,
veolet7@mail.ru

Имидж руководителя как часть организационной культуры образовательной организации

Аннотация: в статье рассмотрена проблема формирования имиджа руководителя в рамках образовательной организации и влияние имиджа руководителя