

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Управление педагогическими конфликтами в образовательных
организациях**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

магистранта 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
Профиль подготовки «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Егоровой Марии Андреевны

Научный руководитель
доцент, канд. пед. наук

подпись, дата

Ю.Ю. Колесниченко

Зав. кафедрой
профессор, докт.пед. наук

подпись, дата

Е.А. Александрова

Саратов 2023

Введение.

Для администрирования деятельности любой образовательной организации играет существенную роль работа с конфликтными ситуациями, понимание сути педагогических конфликтов и их причин, а также выработка стратегий по управлению и минимизации данных конфликтов. Именно характер педагогических конфликтов является определяющим фактором деструктивного или конструктивного развития образовательной организации в целом. Для того, чтобы образовательная организация полноценно функционировало в нем должна присутствовать четко обозначенная руководством тактика разрешения педагогических конфликтов.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что ввиду уникальности каждого отдельно взятого индивидуума и его качеств, человек расположен к конфликтам, которые возникают во всех областях его жизнедеятельности. Конфликтные ситуации сопровождали человечество на всем периоде его развития и являются неотъемлемой частью социальных отношений. Основными научными направлениями, затрагивающими проблематику возникновения конфликтов являются конфликтология и менеджмент. Тем не менее, на данный момент отсутствует единая система классификации конфликтов и число моделей управления ими крайне незначительно.

Конфликт по своей сути является одним из доминирующих элементов системы общественных взаимоотношений. Ввиду невозможности исключить конфликт из данной системы, основным вопросом остается выстраивание эффективной системы управления конфликтами всех типов. При этом ряд исследователей по конфликтологии и менеджменту считают конфликт одним из движущих элементов развития моделей общественных взаимоотношений в обществе.

Объектом исследования в данной работе является педагогический конфликт.

Предметом исследования являются способы управления конфликтами в образовательной организации.

Целью данной работы является выявление способов управления педагогическими конфликтами в образовательных организациях.

Для достижения поставленной цели необходимо выявление способов управления педагогическими конфликтами в образовательных организациях выполнить ряд **задач**, а именно:

- рассмотреть понятие, сущность и подходы к определению конфликта;
- проанализировать сущность конфликтов в педагогическом коллективе;
- рассмотреть основные проблемы и технологии управления конфликтами;
- проанализировать способы и методы управления педагогическими конфликтами в образовательной организации.

Информационной базой работы выступают труды отечественных и зарубежных авторов в области педагогики, конфликтологии и психологии, в т.ч. работы таких авторов как А.В. Дмитриев, Ю.Г. Запрудский, А.Г. Здравомыслов, Д.П. Зеркин, Л. Коузер, М. Мескон, Дж.Г. Скотт, Р.Х. Шакуров и др., учебные пособия, методические материалы, периодические издания и интернет ресурсы.

Анализ научной литературы и изучение педагогической реальности позволили нам выдвинуть следующую **гипотезу исследования**: минимизация конфликтов и их негативных последствий возможна, если в образовательной организации:

- руководитель ведёт целенаправленную кадровую политику и осуществляет управление конфликтами на основе высокого уровня профессионализма;
- разработан и внедряется комплекс методик диагностики, позволяющих выявить предпосылки конфликтных ситуаций и их зарождение в начальной стадии;

- реализуется обоснованная целевая программа профилактики конфликтов в педагогическом коллективе в целях укрепления взаимоотношений и формирования способности бесконфликтного взаимодействия педагогов образования.

В процессе решения поставленных задач были использованы следующие группы **методов исследования**:

- теоретические методы: анализ литературы по теме исследования, обобщение, систематизация теоретического материала;
- эмпирические методы: наблюдение, анкетирование, беседа, опрос, педагогический эксперимент;
- статистические: методы обработки данных, которые были получены в результате исследования, их анализ.

Практическая значимость работы обусловлена тем, что она представляет собой самостоятельное исследование комплекса актуальных практических аспектов проблемы управления трудовыми взаимоотношениями в педагогическом коллективе. Теоретико-информационные материалы, собранные в тексте работы могут быть полезны для развития знаний у педагогов о конфликтах, для разработки методик по предупреждению, выявлению, диагностике, прогнозированию, урегулированию и разрешению конфликтов в образовательных организациях, а диагностические и тренинговые материалы, рекомендации и др. могут найти практическое применение в широкой педагогической практике.

Опытно – экспериментальная база: в исследовании принимали участие педагогические работники МОУ «Лицей №53» г. Саратова

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников и приложения. Текст сопровождают таблицы и рисунки, наглядно демонстрирующие основные результаты исследования.

Основное содержание работы.

Первая глава «Теоретические основы управления педагогическими конфликтами» являет собой результат изучения и анализа научной литературы, позволившего раскрыть важнейшие теоретические положения проблемы: исследовано понятие «конфликт», рассмотрены существующие в науке подходы к типологии конфликтов, раскрыты причины и функции конфликтов, динамика конфликта и стили поведения руководителя в конфликтной ситуации, методы регулирования конфликта и особенности управления конфликтами в педагогическом коллективе. Установлено, что социально-психологический климат коллектива образовательного учреждения находится в прямой зависимости с причинами, порождающими конфликтные ситуации и условиями их протекания; фактором конфликтов в педагогическом коллективе могут стать рабочие и профессиональные стрессы, с которыми педагог не может справиться самостоятельно; образовательная организация – трудовая среда с высоким уровнем риска педагогических конфликтов; благоприятный психологический климат и бесконфликтные трудовые отношения – важная управленческая задача руководителя образовательной организации, от решения которой зависит качество образовательной деятельности и успешное развитие детей.

Вторая глава «Практические аспекты управления педагогическими конфликтами в образовательных организациях» являет собой результат проделанной нами опытно – экспериментального исследования на базе Муниципального образовательного учреждения «Лицей № 53» г. Саратова (далее – МОУ «Лицей № 53 г. Саратова»).

На 1-ом этапе – констатирующем – была организована первичная педагогическая диагностика социально- психологического климата и уровня конфликтности в педагогическом коллективе.

На 2-ом этапе – формирующем – была организована работа по разработке и апробации целевой программы профилактики педагогических конфликтов в педагогическом коллективе с учётом теоретических положений

о факторах, порождающих педагогические конфликты, и условиях, обеспечивающих благоприятный социально- психологический климат в трудовом коллективе.

На 3-ем этапе – заключительном – проводилась повторная диагностика и интерпретация полученных результатов.

В исследовании приняли участие 30 педагогов МОУ «Лицей № 53 г. Саратова».

Системность, целенаправленность, осмысленность и последовательность практической деятельности были обеспечены «Программой профилактики конфликтов в педагогическом коллективе».

Профилактика конфликтов в организации представляет такой вид управленческой деятельности, который состоит в заблаговременном распознавании, устранении или ослаблении конфликтогенных факторов и ограничении таким путем возможности их возникновения или деструктивного развития в будущем.

Цель профилактики конфликтов – создание таких условий деятельности и взаимодействия членов педагогического коллектива, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между педагогическими работниками.

Задачи реализации разработанной программы профилактики конфликтов в педагогическом коллективе направлены на формирование:

- сильной организационной культуры в организации;
- благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе;
- сплочённого педагогического коллектива;
- конфликтологической компетентности педагогов.

Программа состоит из взаимодополняющих блоков, отражающих направления организационно-управленческих решений на устранение тех проблем и дефицитов, которые были выявлены в ходе диагностики.

Опытно-экспериментальная работа сопровождалась контролем достижения поставленных задач. Для этого использовались методы наблюдения, беседы, письменных опросов и тестирования, а также использовались те же методики психолого-педагогической диагностики, которые выступали инструментами констатирующего этапа нашей работы.

Количественные данные, полученные на констатирующем и заключительном этапах опытно-экспериментальной работы отражены в рисунке 3.

Анализ количественных и качественных результатов позволяет заключить, что:

- выровнялись в сторону повышения показатели профессиональной коммуникативной толерантности, что означает снижение напряжённости от некоторых членов педагогического коллектива;
- снижен уровень конфликтности, и, следовательно, отмечается улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе;
- отмечается позитивное коллективное настроение педагогов;
- повысилась стабильность в педагогическом коллективе, что характеризуется хорошей трудовой дисциплиной, достаточно высокой активностью педагогов, тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, готовностью к взаимопомощи.

Таким образом, апробированные организационно-управленческие решения в практике дошкольной образовательной организации на основе целевой программы дали положительные результаты, что подтверждает их эффективность и правильность исследовательской гипотезы, в которой мы предположили, что минимизация конфликтов и их негативных последствий возможна, если в образовательной организации:

- руководитель ведёт целенаправленную кадровую политику и осуществляет управление конфликтами на основе высокого уровня профессионализма;

- разработан и внедряется комплекс методик диагностики, позволяющих выявить предпосылки конфликтных ситуаций и их зарождение в начальной стадии;

- реализуется обоснованная целевая программа профилактики конфликтов в педагогическом коллективе в целях укрепления взаимоотношений и формирования способности бесконфликтного взаимодействия педагогов образования.

Исследование проблемы управления педагогическими конфликтами в образовательной организации позволяет подвести итоги теоретической и практической работы и сделать **следующие выводы.**

Если бы конфликт понимался только как патологическое явление в обществе, ведущее к дезорганизации социальной системы, к нарушению ее нормального функционирования, то основная проблема отношения к конфликту сводилась бы к его ликвидации - отмене, подавлению, скорейшему разрешению. Признание конфликта, как педагогического феномена позволяет расширить проблематику его изучения и успешно разрабатывать новые механизмы по управлению и урегулированию педагогическими конфликтами.

В рамках образовательной организации под управлением конфликтом в свою очередь понимается воздействие на сам процесс конфликта, которое направлено на целенаправленное решение социально значимых педагогических и социальных задач. Данный процесс включает себя непосредственно прогнозирование педагогических конфликтов, их предупреждение и урегулирование. В отдельных случаях имеет место подавления или прерывания конфликтов.

Сама суть управления педагогическими конфликтами выражается в способности педагогов поддерживать его на том уровне, который не несет угрозы личностным взаимоотношениям в коллективе, имиджу организации и не влечет за собой негативных последствий. Целью управления педагогическим конфликтом является поиск путей к его разрешению. Для этого зачастую педагогу необходимо полностью исключить предмет или

объект конфликта, что также способствует восстановлению взаимоотношений между субъектами конфликта для дальнейшего продолжения образовательного процесса.

Также следует сказать, что крайне важно стремиться к максимально быстрому завершению конфликта в образовательной организации, ввиду того, что при отсутствии их решения в образовательном секторе они будут иметь перманентный и накопительный характер, что может привести к затяжным осложненным конфликтам и серьезным негативным последствиям. Для этого также следует уделять внимание таким вещам, как выбор наиболее верных способов урегулирования конфликтных ситуаций, правильное понимание истинных причин и поводов возникновения конфликтов, выстраивание позитивных межличностных отношений между всеми членами педагогического коллектива, а также создание благоприятных условий труда и педагогического взаимодействия. Данные задачи и должны выступать приоритетной целью администрации образовательной организации для создания наиболее эффективной системы управления.

Таким образом, задачи, поставленные в начале работы, были решены, цель исследования достигнута, гипотеза подтверждена.