***УДК 159.9.018.2***

***И.П. Истомина***

*Нижневартовск, Нижневартовский государственный университет*

***Т.А. Кашникова***

*Нижневартовск, Нижневартовский государственный университет*

**К ВОПРОСУ О ВНУТРИЛИЧНОСТНОМ КОНФЛИКТЕ ПЕДАГОГА**

Аннотация: В статье рассмотрены основные понятия конфликта, выделены основные стадии педагогического конфликта и стили поведения в конфликтной ситуации, , способы урегулирования и разрешения конфликта, последствия, к которым приводят конфликтные ситуации. Также дана классификация противоречий. Основное внимание акцентируется на внутриличностном конфликте.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, противоречия, рефлексия, последствия, разрешение конфликта, ОРКСЭ - Основы религиозных культур и светской этики, педагог.

***I.P. Istomina***

*Nizhnevartovsk, Nizhnevartovsk State University*

***T.A.Kashnikova***

*Nizhnevartovsk, Nizhnevartovsk State University*

**THE QUESTION OF TEACHER INTRAPERSONAL CONFLICT**

Abstract: The article describes the basic concepts of conflict, marked the main stages of the conflict and pedagogical styles of behavior in conflict situations, methods management and resolution of conflict, the consequences that result from conflicts. Also, there is a classification of contradictions. The main attention is focused on the intrapersonal conflict.

Key words: conflict, conflict situations, contradictions, reflection, consequences, conflict resolution, BRCSE - basics of religious cultures and secular ethics, teacher.

С целью формирования у обучающихся первой ступени обучения мотивации к осознанному нравственному поведению, основанному на знании и уважении культурных и религиозных традиций многонационального народа России, а также к диалогу с представителями других культур и мировоззрений,Министерством образования и науки Российской Федерации в качестве федерального компонента в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 января 2012 г. № 84-р. в школьную программу включён учебный предмет ***Основы религиозных культур и светской этики (ОРКСЭ)***.

Ведется данный предмет в 4 классе общеобразовательной школы. К 4-му классууже установлены хорошие доверительные взаимоотношения между учителем начальной школы, обучающимися и их родителями.Это ведет кболее эффективному усвоению курса ОРКСЭ.

Вести данный курс могут только педагоги с соответствующей квалификацией, т.е. прошедшие специальную подготовку (курсы повышения квалификации).

Предмет ОРКСЭ включает в себя 6 модулей: «Основы православной культуры», «Основы исламской культуры», «Основы буддийской культуры», «Основы иудейской культуры», «Основы мировых религиозных культур», «Основы светской этики». Выбор модуля учебного курса определяется родителями(законными представителями) и оформляется заявлениями в письменной форме.

Несмотря на то, что все педагоги, преподающие данный школьный курс, проходят курсы повышения квалификации и получают необходимые знания, на этапе выбора модуля родителямииногда возникает ситуация противоречия –«родители выбрали определенный модуль, а учитель не готов его преподаватьи предпринимает попытки повлиять на выбор родителей». Возникает конфликтная ситуация, которая приводит учителя к внутриличностному конфликту. Каковы пути его разрешения? Попробуем проанализировать данный конфликтс научной точки зрения.

Понятие *конфликтная ситуация* Курочкина И.А. и Шахматова О.Н. раскрывают в своей работе «Педагогическая конфликтология» как«совокупность объективных и субъективных условий, которые предшествуют конфликту и обусловливают несовместимые, взаимно отрицаемые требования сторон, вовлеченных в конфликт»[1].

При появлении *инцидента* (повода для конфликта), конфликтная ситуация переходит в конфликт. Например, педагог проводит опрос родителей (законных представителями), которым в свою очередь необходимо оформить заявление в письменной форме. В данном случае модуль,выбранный родителями, который педагог не готов преподавать, может выступитьпредметом конфликта.Таким образом, можно сказать, что предмет конфликта – этореально существующая или воображаемая проблема.Именно она служит источником раздора между сторонами. Это основное противоречие, из-за которого возникает конфликт, и это то, что становится объектом переговоров или борьбы. [1]

Слово «конфликт» происходит от латинского conflictus – «столкновение»… В «Психологическом энциклопедическом словаре» слово *конфликт* определено как трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями.

*Педагогический конфликт* рассматривается Курочкиной И.А. и Шахматовой О.Н. как возникающая в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса *форма проявления обострившихся субъект-субъектных противоречий*, создающих отрицательный эмоциональный фон общения, предполагающая перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин». [1]

Давайте рассмотрим одну из классификаций противоречий. В зависимости от сторон, вовлеченных в конфликт, противоречия бывают:

***внутриличностными*** – они отражают борьбу равных по силе мотивов, влечений, интересов личности;

***межличностными***– они характеризуются тем, что каждый из участников стремится реализовать в процессе взаимодействия своицели;

***личностно-групповыми*** – наблюдается в случае несоответствия поведения личности групповым нормам и ожиданиям; в этом случае возникает конфликт между личностью и группой;

***межгрупповыми*** – социальные группы, преследующие несовместимые цели и препятствующие друг другу в их осуществлении,в этом случае выступают конфликтующими сторонами;

***международными***» [1]

Рассмотрим еще одну классификацию противоречия в сфере образования. В *образовательном пространстве* противоречия рассматривают:

***c позиции педагога*** (например, неудовлетворенность учителя выбранной профессией; повышенная ответственность за качество образования; ответственность за жизнь и здоровье учащихся; неудовлетворенная потребность впризнании, уважении педагога как со стороны учащихся, так и со стороны администрации, коллег, родителей; монотонность педагогической деятельности, планирование своей деятельности и четкое следование ему; использование традиционных форм обучения и оценки;

***с позиции учащегося*** (например, возможно влияние сенситивноговозрастного периода, ведущего к изменению поведения, влияющего на реакцию на происходящее; индивидуальные и психологические особенности личности учащегося; неудовлетворенность подачей материала педагогом; непонимание и неприятие действий педагога («как следствие отсутствия гендерно-ориентированного подхода в межличностном взаимодействии») [1];

***со стороны родителей*** («повышенные требования к школе как к социальному институту образования и воспитания; социальные и статусные противоречия;») [1] и др.

Таким образом, в зависимости от сторон, вовлеченных в конфликт, а в данном случае это одна личность, т.е. педагог, можно смело сказать, что данное противоречие является **внутриличностным**. С точки зрения образовательного пространства,это противоречие рассматривается со стороны педагога как неудовлетворенность выбранным предметом преподавания.Можно сделать вывод, что проблема внутриличностного конфликта имеет место в образовательной среде. Поэтому, педагогическим работникам необходимо владеть информацией о конфликтах и уметь находить пути их разрешения.

Если проанализировать конфликты в целом, то можно заметить, что все они имеют общую структуру и включают в себя ***участников конфликта*** (группы, личности), ***конфликтную ситуацию*** (интересы, мотивы, противоположныепозиции), «***объект конфликта*** и ***специфическую активность*** субъектов (непримиримость, столкновение, противоборство)». [1]

Хотелось бы выделить *три основные стадии* педагогического конфликта, которые рассматриваются авторами Курочкиной И.А. и Шахматовой О.Н. в учебном пособии «Педагогическая конфликтология»: ***предконфликтная ситуация***; ***стадия открытого конфликта***; ***стадия разрешения*** (завершения) ***конфликта***. [1]

Рассматривая конкретную ситуацию, можно сказать, что внутриличностный конфликт, о котором было написано выше, имеет общую структуру, которая свойственна всем конфликтам, и включает в себя: участника конфликта–личность самого педагога; конфликтную ситуацию – несовпадение интересов; объект конфликта– модуль факультатива ОРКСЭ; специфическую активность - противоборство, непримиримость.

Анализируя научные работы по конфликтологии, можно с уверенностью сказать, что причиной любого конфликта являются противоречия, которые обусловленны неудовлетворенностью каких-либо потребностей конфликтующих сторон.

Конфликт всегда связан с определенными действиями противоположных сторон. «Важной стороной этого противодействия является поведение людей, которые … стремятся реализовать свои интересы». [1]

Психологи К. Томас и Р. Килменн определяют пять возможных стилей поведения в конфликтных ситуациях:

***сотрудничество*** – это совместная выработка решения, удовлетворяющая интересы всех сторон;

***компромисс*** – это урегулирование разногласий через взаимные уступки;

***избегание*** (игнорирование, уход) – это уклонение от конфликта, стремление выйти из конфликта, не решая его;

***приспособление*** (уступка) – это понижение своих стремлений и принятие позиции оппонента;

***соперничество*** (конкуренция) – это открытая борьба за свои интересы, жесткое отстаивание своей позиции». [1]

Вернемся к рассматриваемой выше ситуации. Учитель обязательно должен выбрать свой стиль поведения. Если выбран стиль поведения **сотрудничество, педагог** *попробует освоить новый материал и преподавать на продуктивном уровне; если выбран* **компромисс,** то педагог *попытается убедить родителей выбрать другой модуль*; если педагог выберет **избегание,** то он *откажется от преподавания*, при выборе **приспособления** педагог *попробует преподавать на репродуктивном уровне*; и при выборе стиля **соперничества** учитель будет *тверд отстаивать свою позицию.*

В данном случае педагог стоит перед сложным выбором. Если данные стили рассмотреть по 5-бальной шкале, то на вершине окажется стиль сотрудничества. И, наоборот, на самой нижней планке окажется выбор соперничества и отстаивание своих интересов. В любом случае, педагог должен принять свое решение и попытаться разрешить конфликт.

И.А. Курочкина и О.Н. Шахматова рассматривают *исход конфликта* «как структурный элемент», который «представляет собой не столько результат, завершающую стадию развития конфликта, сколько идеальный образ этого результата». [1]

Таким образом, исходом конфликта могут быть: *совершенные действия, изменение отношений, психологические последствия*.

От исхода конфликта зависит очень многое, т.к. это оказывает большое влияние на дальнейшие отношения сторон. Очень важно сохранить хорошие дружеские и деловые отношения в любом коллективе, а в педагогическом коллектива это просто необходимо.

По результативности исход конфликта может быть:

● «***конструктивный*** (позитивный): в результате таких конфликтов группы, в которых они происходят, сохраняют свою целостность, а отношения между членами группы принимают характер сотрудничества». [1]

Такой исход конфликта станет источником развития личности, ее самосовершенствования; будет способствовать адаптации личности к новым условиям; определит источник разногласий и противоречий, что позволит найти способы их устранения; снимет психологическую напряженность, избавитучастников конфликта от фрустрации; будет способствовать сплочению группы, укрепит неформальные отношения в коллективе; выявит социальные установки, общественное мнение, ценности в группе.

● «***деструктивный*** - патологический, негативный, когда взаимоотношения между людьми приобретают нецивилизованные формы, характер противостояния, борьбы и могут привести даже к разрушению, распаду организации». [1]

Такой исход конфликта приводит только к разрушению формальных (официальных) и неформальных (неофициальных) отношений, психологическому дискомфорту не только в общении, но и в совместной деятельности. Подобные обстоятельства, конечно же, не способствуют преодолению противоречий». [1] Это только усиливает проблему и нагнетает обстановку. Педагог должен проанализировать ситуацию и выбрать достойный для него стиль общения. Это позволит ему уверенно двигаться дальше.

Таким образом, можно подчеркнуть, что исход конфликта зависит во многом от стиля поведения педагога. Рассмотрим это поподробнее.

Например, если учитель выбирает такой стиль, как **приспособление** и начинает преподавать предмет на уровне репродукции, не получая удовлетворения от проделанной работы, то это может привести к психологическому дискомфорту и дальнейшему обострению внутриличностного конфликта, и др. И, наоборот, преподавание предмета с глубоким погружением в модуль, т.е.на продуктивном уровне, даст новый толчок к саморазвитию, снимет психологическую напряженность. Педагог будет с удовольствием заниматься своей профессиональной деятельностью. Соответственно, преподаваемый им материал будет интересен обучающимся. В итоге, родители тоже будут удовлетворены работой учителя.

Педагог должен всегда помнить, что профессионально-педагогическая среда – это особенная среда. Педагогические конфликты также имеют свои особенности. Когда речь идет об образовательном учреждении, то «здесь особенно важно оставаться в рамках конструктивной фазы конфликта»[1]. Поэтому необходимо учитывать особенности педагогических конфликтов. Курочкина И.А. и Шахматова О.Н. в своем учебном пособии «Педагогическая конфликтология» перечисляют эти особенности. Среди них *«различный социальный статус участников конфликта*; *разная степень ответственности при разрешении педагогического конфликта в связи с разницей в возрасте и жизненном опыте участников*; *профессиональная позиция педагога в конфликте* (инициатива разрешения конфликта ложится на плечи педагога, который в первую очередь должен учитывать интересы учащегося как формирующейся личности)». [1]

Обязательно необходимо учитывать то, что в образовательном коллективе инициатива разрешения внутриличностного конфликта полностью зависит от педагога и педагог должен быть компетентен в этом вопросе.

Перейдем к урегулированию и разрешению конфликтов.

*Урегулирование конфликта* отличается от разрешения конфликта. При *урегулировании конфликта«*в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона. Суть *разрешения конфликта* состоит в воздействии на его причины и участников». [1]

Таким образом*, урегулирование конфликтов* – это «система мер, направленная на их предотвращение, а также поиск путей выхода из конфликта». [1]

*Разрешениеконфликта* – это «**совместная деятельность** его участников, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению. ...Необходимо изменение самих оппонентов (или хотя бы одного из них), позиций, которые они отстаивали». [1]

По мнению многих ученых (педагогов, психологов, социологов, философов) разрешение конфликтаприводит к развитию личности в целом, так как конфликтное противоречие является *источником развития.* Учитель, действуя и преодолевая трудности, которые создают конфликтные ситуации, становиться сильнее. Таким образом, можно сделать вывод, что разрешение и урегулирование конфликтов – это деятельность.

Деятельность по разрешению конфликтов должна включать в себя:

1) *анализ и выявление причин конфликта и его участников*;

2) *принятие решения о вмешательстве в конфликт с учетом его исхода*;

3) *реализацию принятого решения*. [1]

Любой конфликт обязательно должен быть урегулирован, т.е. должны быть найдены пути выхода из него. Но противоречие, которое лежит в основе, при завершенииконфликтане всегда разрешается.Если выход из конфликта не найден, то внутреннее напряжение участников продолжает усиливаться. В том случае, если рост напряжения превышает определенную пороговую величину, то возможен психологический срыв, и педагог окажется выведенным из душевного равновесия. По причине того, что во внутриличностном конфликте участником является сама личность педагога, анализ, выявление причины конфликта и поиск путей выхода будет осуществлять сам педагог.

Для эффективного решения проблем,возникающих у каждого человека, нужно усвоить определенный минимум теоретических знаний и практических навыков поведения в конфликтных ситуациях. Особенно эти знания и навыки необходимы учителю, т.к. в педагогической среде не допустимы ошибки.

Рассмотрим способы завершения конфликта:

1. «Устранение объекта конфликта.
2. Замена одного объекта другим.
3. Устранение одной стороны участников конфликта.
4. Изменение позиции одной из сторон.
5. Изменение характеристик объекта и субъекта конфликта.
6. Получение новых сведений об объекте или создание дополнительных условий.
7. Недопущение непосредственного или опосредованного взаимодействия участников.
8. Приход участников конфликта к единому решению или обращение к арбитру при условии подчинения любому его решению». [2] Такие способы рассматривает Козырев Г.И. в своей работе «Введение в конфликтологию».

«Адекватная оценка ситуации, в которой оказался человек» — это одно из основных способов выхода из внутриличностного конфликта[2]. Адекватная оценка включает в себякак самооценку человека, так и оценку сложности существующей проблемы. Обратимся к такому понятию, как рефлексия. В социальной психологии понятие *рефлексия* рассматривается как способность человека «взглянуть на свою ситуацию с позиции внешнего наблюдателя, одновременно осознать себя в этой ситуации и то, как он воспринимается другими людьми. Рефлексия помогает человеку выявить истинные причины своего внутреннего напряжения, переживаний и тревог, правильно оценить сложившуюся ситуацию и найти разумный выход из конфликта». [2] В психологии существует ряд методик, помогающих человеку проанализировать ситуацию.

Выбор, который будет зависеть и от самой личности, и от сложившейся ситуации, всегда останется за учителем. Он может принять любое решение: от полного погружения в модуль ОРКСЭ и преподавания на продуктивном уровне в лучшем варианте до полного отказа в худшем варианте.

Нетрудно заметить, что в примерно одинаковых конфликтных ситуациях разные людиведутсебя по-разному. Социальная психология выделяет четыре наиболее распространенных типа поведения людей в конфликтных ситуациях. Например, Козырев Г.И. в своей работе «Введение в конфликтологию» выделяет следующие типы: «*первый тип* — агрессивное поведение, способствующее развитию конфликта; *второйтип* — поведение, свидетельствующее о склонности к компромиссу; *третийтип* связан со склонностью к подчинению, т. е. к принятию решения противоположной стороны; *четвертый тип* обнаруживает склонность к уходу от конфликта». … Каждый из этих типов в «чистом виде» в реальной жизни не встречается, но большинство людей условно«можно отнести к тому или иному типу конфликтного поведения». [2]

Любые внутриличностные конфликты не проходят бесследно. Всегда остаются последствия, которые могут иметь для личности и окружающих как *негативные*, так и *позитивные* последствия. Рассмотрим эти последствия.

*Негативные последствия*конфликта очень часто приводят к повышенной тревожности, общей психологической подавленности и, возможно, к чрезмерной агрессивности в отношении кобъектам, не имеющим никакого отношения к конфликту, стрессу, неврозу. Эти последствия очень опасны для педагогической среды.

*Позитивный эффект* конфликта заключается в том, что «усиливается привлекательность еще недоступной цели; наличие препятствия способствует мобилизации сил и средств». [2] Такие позитивные последствия дают хороший толчок для личностного роста в сфере образования.

Таким образом, можно сделать вывод, что любую конфликтную ситуацию нужно стараться разрешить с позитивными последствиями.

Рассмотрим способ разрешения внутриличностного конфликта для учителя:

Во-первых, необходимо сделать точное описание волнующей ситуации. Это помогает четко увидеть и сформулировать саму проблему. Во-вторых, нужно сделать перечень возможных действий, которые можно предпринять для решения проблемной ситуации. В это время человек начинает анализировать многие аспекты конфликта. Следующий этап - это принятие конкретного решения. Это очень важный и ответственный момент, требующий полной мыслительной концентрации и при необходимости мобилизации сил. И, как следствие третьего этапа, нужно начать немедленное осуществление этого решения. Если личность не может справиться с каким-либо этапом, нельзя двигаться дальше. В таком случае конфликт не будет разрешен.

Предположим, что препятствие, вызвавшее внутриличностный конфликт, не удалось преодолеть. В этом случае можно найти другие выходы:

**заменить средства достижения цели** (в этом случае можно договориться с коллегами о взаимозаменяемости преподавания модулей.Например, один учитель ведет только «Основы православной культуры», а другой - «Основы исламской культуры» и т.д.);

**заменить цели** (учитель может вести кружковые занятия, удовлетворяющие потребностям и желаниям педагога);

**оценить ситуацию по новому** (педагог может, например, посмотреть на ситуацию с точки зрения оплаты труда).

В следующих работах по конфликтологии хотелось бы рассмотреть последние работы ученых по этому вопросу и программы по урегулированию конфликтов в профессионально-педагогической среде. Эта информация будет полезной не только для руководителей, педагогов, но и для обучающихся и их родителей.

Подводя итог, можно сказать, что разрешение внутриличностного конфликта играет огромную роль в сфере образования. Такие конфликты можно условно обозначить как конфликты «между тем, что есть и тем, что хотелось бы иметь», «между тем, чего вы хотите и тем, чего не хотите», «между тем, кто вы есть и тем, кем хотели бы быть» и т. д. Таким образом, можно сделать вывод, что при возникновении конфликтной ситуации, которая приводит учителя к внутриличностному конфликту, педагог должен все проанализировать и найти достойный выход. Разрешение внутриличностных конфликтов зависит только от самого человека. В жизни человеку приходится постоянно делать выбор в пользу того или иного возможного варианта, исключая другие. Очень важно уметь жить в полной гармонии с собой, с обществом и окружающей средой в целом. [2]

Литература.

1. Курочкина И.А., Шахматова О.Н. Педагогическая конфликтология. Учебное пособие. Екатеринбург, 2013
2. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. Москва, 2001