

Михайлова Татьяна Николаевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет», г. Волгоград

ikrannikova@mail.ru



**Опыт-экспериментальное изучение
становления конфликтной компетентности
как составляющей профессиональной культуры
педагога дошкольного образовательного учреждения**

Аннотация. Рассматриваемый в статье феномен конфликтной компетентности выступает в качестве приоритетного личностного свойства педагога, позволяющего ему продуктивно взаимодействовать с другими субъектами образовательного процесса, выстраивать траекторию конструктивного диалога на бесконфликтной основе.

Ключевые слова: конфликт, профессиональная культура, конфликтная компетентность, дошкольное образовательное учреждение, взаимодействие педагогов.

Раздел: (01) отдельные вопросы сферы образования.

В условиях социального обновления России наблюдается заметное повышение напряженности и конфликтности в различных сферах общественной жизни, в том числе и в области образования. В связи с этим в последнее время возрос интерес к проблеме педагогического конфликта, весьма актуальной как в научном, так и прикладном отношении.

Педагогическая конфликтология – теоретико-прикладное направление, основным предназначением которого является изучение природы и причин педагогических конфликтов, разработка методов их практического регулирования и разрешения [1].

По мнению ученых, многие процессы, происходящие в педагогической или управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении (далее – ДООУ), зависят от профессиональной культуры педагога.

Профессиональная культура педагога – это сложная, комплексная составляющая его личности, соединяющая в себе социальные, профессиональные и сугубо личностные характеристики. Социальная сторона профессиональной культуры педагога определяется его социальным статусом, функциями в обществе, самосознанием и самооценкой как члена социума, а также уровнем и способами взаимоотношения с другими социальными группами. Педагогическая профессия является одновременно преобразующей и управляющей. А для того, чтобы управлять процессом развития личности, нужно быть компетентным. Одной из составляющих профессиональной культуры педагога является его конфликтная компетентность [2].

Конфликтная компетентность педагога дошкольного образовательного учреждения представляет собой системное личностное свойство педагогического работника, обладающего комплексом прикладных и теоретических компетенций, соответствующих профессиональной квалификации, выполняющее когнитивно-регуляторную функцию и способствующее актуализации внутренней установки на предотвращение конфликтов либо целесообразные действия по его минимизации [3].

По нашему мнению, эффективное становление конфликтной компетентности у педагогов дошкольных образовательных учреждений возможно:

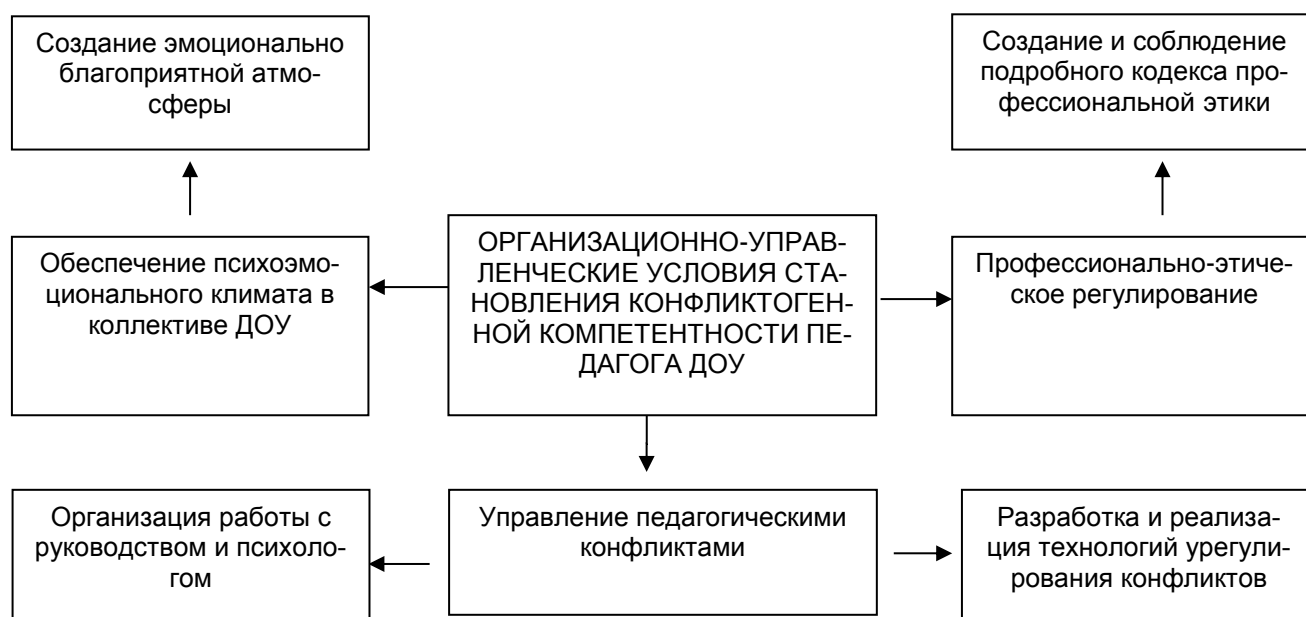
1) если будет выявлена сущность названной компетентности, а ее становление определено как одна из приоритетных задач в целостной системе профессиональной культуры педагога;

2) в структуре конфликтной компетентности будут представлены наряду с общепринятыми компонентами (регулятивным, гностическим, проектировочным, нормативным, рефлексивным) эмоциональный, мотивационный и нравственный, которые позволяют охватить все аспекты проявления конфликтной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения;

3) будет описана и реализована модель организационно-управленческих условий становления конфликтной компетентности у педагогов дошкольного образовательного учреждения, которая будет включать в себя:

- обеспечение психоземotionalного климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- управление педагогическими конфликтами;
- профессионально-этическое регулирование взаимоотношений в педагогическом коллективе.

Согласно выделенным положениям, нами была разработана теоретическая модель организационно-управленческих условий становления конфликтной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения как составляющей его профессиональной культуры. Данная модель отражена на рисунке.



Модель организационно-управленческих условий становления конфликтной компетентности педагога ДООУ

Первый модуль (обеспечение психоземotionalного климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения) подразумевает реализацию таких условий:

- создание эмоционально благоприятной атмосферы сотрудничества и взаимодействия в учреждении;
- организацию соответствующей развивающей предметно-пространственной среды, способствующей становлению доверительных отношений между педагогами.

Во второй модуль (профессионально-этическое регулирование взаимоотношений в педагогическом коллективе) входит создание и соблюдение подробного кодекса профессиональной этики, который будет доступен для ознакомления всем педагогам дошкольного образовательного учреждения.

В третий модуль (управление педагогическими конфликтами) включены:

- организация работы с психологом, которая может проходить как индивидуально с каждым педагогом, так и со всем коллективом (данная работа может быть представлена в виде тренингов «Нас с тобой объединяет», «Плюсы и минусы конфликта» и др.);
- разработка и реализация технологий урегулирования конфликтов с применением как организационно-распорядительных, так и социально-психологических методов воздействия на конфликтное поведение сотрудников.

Изучив и проанализировав теоретические и эмпирические исследования в области педагогической конфликтологии, мы сделали вывод о необходимости определения целевой направленности профессиональной конфликтотенной подготовки педагогов, методологических основ, методического обеспечения процесса становления конфликтотенной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Разработка технологии, методов и условий становления конфликтотенной компетентности педагога требует анализа научно-педагогических исследований, передового педагогического опыта, проведения педагогического эксперимента.

В ходе анализа психолого-педагогической литературы по проблеме нашего исследования нами были выделены следующие признаки уровня становления конфликтотенной компетентности как составляющей профессиональной культуры педагога дошкольного образовательного учреждения:

- наличие благоприятного психоэмоционального климата и доверительных отношений в коллективе дошкольного образовательного учреждения;
- степень соблюдения педагогами кодекса профессиональной этики;
- готовность педагогов к разрешению и предотвращению конфликтов в реальных ситуациях взаимодействия.

С целью изучения уровня становления конфликтотенной компетентности как составляющей профессиональной культуры педагога дошкольного образовательного учреждения нами был разработан и реализован констатирующий этап исследования. Содержание данного этапа составили методики В. И. Шкатуллы «Определение психоэмоционального климата в коллективе», «Оценка способов реагирования в конфликте», а также тест «Понимание норм профессиональной этики педагогов» [4].

В эксперименте приняли участие педагоги экспериментального дошкольного образовательного учреждения в количестве 30 человек.

Обобщив результаты, полученные в ходе всех диагностических методик, испытуемых мы распределили по следующим уровням становления конфликтотенной компетентности: высокий, средний и низкий.

Высокий уровень характеризует педагогов, которые обладают стилями поведения «Сотрудничество» и «Компромисс», низким уровнем конфликтности личности и готовы к поддержанию благоприятного психоэмоционального климата в коллективе.

Средний уровень характеризует испытуемых, которые избирают стиль поведения «Избегание» или «Приспособление», у них замечено проявление конфликтности, данные педагоги стараются следовать нормам педагогической этики, но сохранять благоприятный климат в коллективе не предоставляется возможным.

В результате проведенной работы на констатирующем этапе эксперимента было выявлено, что в исследуемом педагогическом коллективе преобладает низкий уровень становления конфликтотенной компетентности.

Данный уровень характеризует неблагоприятный психоэмоциональный климат, отсутствие понимания педагогическим коллективом норм профессиональной этики. Также важным обстоятельством выступил стиль поведения в конфликтных ситуациях, доминирующими в исследуемом коллективе стали «Избегание» и «Соперничество».

Количественные данные приведены нами в таблице.

Уровни конфликтной компетентности в коллективе экспериментального ДОУ

Уровень	Количество человек	Процентное соотношение
Высокий	5	18
Средний	11	36
Низкий	14	46

Все вышесказанное свидетельствует об отсутствии в экспериментальном дошкольном образовательном учреждении организационно-управленческих условий, способствующих становлению конфликтной компетентности педагогов.

На основе разработанной нами теоретической модели организационно-управленческих условий и данных, полученных в ходе констатирующего эксперимента, нами была реализована формирующая работа по становлению конфликтной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения, состоящая из следующих этапов:

1. Создание эмоционально благоприятной атмосферы сотрудничества и взаимодействия в коллективе детского сада, включающей организацию соответствующей развивающей предметно-пространственной среды.

2. Разработка подробного кодекса профессиональной педагогической этики. Обеспечение его доступности для ознакомления педагогов образовательного учреждения.

3. Организация психологической работы с педагогами по подготовке их к разрешению и предотвращению конфликтов в реальных ситуациях взаимодействия.

Первый этап мы начали с подбора приемов по улучшению эмоциональной атмосферы сотрудничества. Нами была определена неформальная структура группы, выявлен лидер и его роль в группе. Мы выявили, что деятельность лидера направлена на защиту интересов членов своей группы, но при этом он преследует эгоистические цели – повышение своего статуса, престижа в ущерб интересам группы. В связи с этим с лидером была проведена беседа на тему «Значимость лидера для организации», далее со всем педагогическим коллективом мы провели тренинговые упражнения, направленные на выявление ценностей группы, сплочение и понимание значимости каждого члена группы. Данная работа позволила произвести социально-психологическую коррекцию групповых процессов и состояний.

На втором этапе организована совместная работа с педагогами ДОУ по разработке кодекса профессиональной этики педагогов.

Весь свод профессиональных норм полностью принимается руководством ДОУ, который является гарантом их выполнения. Начав с себя, он может требовать того же и с остальных.

После принятия и внедрения кодекса норм профессиональной этики мы предоставили возможность при необходимости в него вносить изменения. Например, если в трудовых кадрах произошли изменения, то к кодексу необходимо сделать дополнения, которые снизят вероятность возникновения конфликтов и этических проблем, связанных с новыми направлениями деятельности. Изменения оформляются приложением к основному тексту кодекса норм профессиональной этики.

Третий этап работы был проведен совместно с руководством ДОУ и психологом.

Работа с психологом включала в себя психологические консультации по проблемам продуктивного общения и взаимодействия педагогов в процессе деятельности. Туда были включены вопросы, раскрывающие:

- сущность, структуру и причины конфликтов;
- диагностические методики и их использование при анализе конфликтных ситуаций;
- социально-психологические особенности людей, их учет во взаимоотношениях в работе;
- методику анализа конфликтных ситуаций при участии педагогов;

– технологии предупреждения и преодоления конфликтов с учетом всех диагностических данных и на основе гуманизации межличностных отношений.

По нашему мнению, одной из основных стратегий предупреждения конфликтов в коллективе ДОУ прежде всего является снижение уровня конфликтности тех людей, которые склонны к их разжиганию. Работа по осуществлению данного подхода шла по двум направлениям:

– коррекция субъективных (внутренних) условий конфликтной личности в ходе индивидуальной работы;

– создание условий, способствующих снижению проявлений конфликтности.

По нашему мнению, реализация модели организационно-управленческих условий становления конфликтостойкой компетентности педагогов позволит им более успешно управлять собой, находить правильный стиль в отношениях с окружающими, а также в решении непростых проблем, которых так много в дошкольном образовательном учреждении, а значит, поможет повысить профессиональную культуру педагога в целом и конфликтостойкую компетентность в частности.

Ссылки на источники

1. Киршбаум Э. И. Психолого-педагогический анализ конфликтных ситуаций в педагогическом процессе: дис. ... канд. психол. наук. – Л., 1986. – 252 с.
2. Петровская Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник МГУ. Серия 14: Психология. – 1997. – № 4. – С. 41–45.
3. Богданов Е. Н., Зазыкин В. Г. Психология личности в конфликте: учеб. пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
4. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М.: Норма, 2001. – 527 с.

Tatiana Mikhailova,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Preschool Pedagogy Education Chair, Volgograd State Social Pedagogical University, Volgograd
ikrannikova@mail.ru

Experimental study of the formation of conflict resistance competence as a component of the teacher's professional culture at a preschool educational institution

Abstract. The conflict resistance competence phenomenon considered in the article is a priority personal characteristic of a teacher, allowing him/her to interact productively with other subjects of the educational process, to build a trajectory of a constructive dialogue on a conflict-free basis.

Key words: conflict, professional culture, conflict resistance competence, pre-school educational institution, interaction of teachers.

References

1. Kirshbaum, Eh. I. (1986). *Psichologo-pedagogicheskij analiz konfliktnyh situacij v pedagogicheskom processe: dis. ... kand. psihol. nauk*, Leningrad, 252 p. (in Russian).
2. Petrovskaya, L. A. (1997). "K voprosu o prirode konfliktnoj kompetentnosti", *Vestnik MGU. Seriya 14: Psihologiya*, № 4, pp. 41–45 (in Russian).
3. Bogdanov, E. N. & Zazykin, V. G. (2004). *Psihologiya lichnosti v konflikte: ucheb. posobie*. 2-e izd., Piter, St. Petersburg, 224 p. (in Russian).
5. Shkatulla, V. I. (2001). *Nastol'naya kniga menedzhera po kadram*, Norma, Moscow, 527 p. (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	24.01.19	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	20.02.19
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	20.02.19	Опубликована <i>Published</i>	30.04.19



www.e-koncept.ru

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2019

© Михайлова Т. Н., 2019