

*Гималетдинова Разалия Евфратовна
Магистрант 3 курса, Южно-Уральский Государственный
Гуманитарно-Педагогический Университет,
г. Челябинск, Российская Федерация*

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

***Аннотация:** На сегодняшний день профилактика конфликтов в образовательных учреждениях играет особую роль в образовательном процессе. От того, какой климат будет присутствовать в образовательном учреждении, будет зависеть и качество оказываемого образования. Именно поэтому своевременное предупреждение и профилактика конфликтных ситуаций в образовательном пространстве играет важную роль.*

***Ключевые слова:** профилактика конфликтов в образовательных учреждениях, педагогический конфликт.*

*Gimaletdinova Razaliya Evfratovna
Undergraduate 3rd year, South Ural State Humanitarian-Pedagogical
University, Chelyabinsk, Russian Federation*

CONFLICT PREVENTION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

***Abstract:** Today, conflict prevention in educational institutions plays a special role in the educational process. The quality of the education provided will also depend on what kind of climate will be present in the educational institution. That is why timely prevention and prevention of conflict situations in the educational space plays an important role.*

Key words: prevention of conflicts in educational institutions, pedagogical conflict.

В нынешних условиях происходит усложнение деловых взаимосвязей между людьми в процессе педагогической деятельности. В соответствии с этим меняется и возрастает психологический фактор взаимоотношений и общения людей не только в педагогических коллективах, а в отношении между людьми в целом.

Специфика конфликтов между учителями связана еще с тем, что педагогический коллектив преимущественно женский. В условиях доминирования женщин в педагогических коллективах заметное влияние оказывает эмоциональность в оценках и поступках. Поэтому противоречия возникают не только на личностном уровне, но и в процессе совместной педагогической деятельности. Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Именно поэтому очень важен вопрос конфликтного взаимодействия в малых коллективах образовательного учреждения. Особенно актуальным становится вопрос урегулирования конфликтами между членами педагогического коллектива при объединении двух школ, педагогические коллективы которых уже сложились, но закрытие одной из школ в целях оптимизации стало причиной слияния двух коллективов.

Существует ряд препятствий, снижающих возможность предупреждения конфликтов, направление их развития в конструктивное русло.

- 1. Препятствие, имеющее психологическую природу.*
- 2. Существование некоторых общепринятых нравственных норм.*
- 3. Препятствие, имеющее правовой характер.*

Изучив указанные препятствия, которые снижают возможность предотвращения конфликтов, можно предположить, что успех по предупреждению конфликтов может вестись только в том случае, когда эти границы устанавливаются психологическими, нравственными и правовыми требованиями к урегулированию человеческих взаимоотношений. Такая деятельность становится целесообразной и эффективной в том случае, если данная проблема влияет на личные и групповые взаимоотношения, такие как: распад семьи, разлад в трудовой группе, межклассовые, межэтнические или межгосударственные столкновения.

Предупреждению конфликтов способствует поддержание при взаимодействии людей и социальных групп баланса взаимозависимости в решениях и действиях. Любому человеку присуще внутреннее стремление к свободе и независимости. За счет этого, свобода каждого из нас не может обеспечиваться свободой тех, с кем нам приходится взаимодействовать, а тем более работать. В ходе общения между людьми необходимо понимать и чувствовать, что является для человека дискомфортной средой и стараться поддерживать комфортный баланс во взаимоотношениях с ним.

Рекомендации по решению конфликтной ситуации.

1. *Признать существование конфликта*, т.е. признать наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих этих участников. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает достаточно сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-то вопросу.
2. *Определить возможность переговоров*. После признания наличия конфликта и невозможности его решить “с ходу” целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него и кто может быть посредником, равно устраивающим обе стороны.

3. *Согласовать процедуру переговоров.* Определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместной деятельности.
4. *Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта.* Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах, что является предметом конфликта, а что нет.
5. *Разработать варианты решений.* Стороны при совместной работе предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.
6. *Принять согласованное решение.* После рассмотрения ряда возможных вариантов, при взаимном обсуждении и при условии, что стороны приходят к соглашению, целесообразно это общее решение представить в письменном виде: коммюнике, резолюции, договоре о сотрудничестве и т.д.
7. *Реализовать принятое решение на практике.* Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов.

Таким образом, чтобы предупредить конфликтные ситуации в педагогическом коллективе необходимо учесть все вышеперечисленные рекомендации и адекватно расценить, и проработать администрациям образовательных учреждений. Любая проблема решается тогда, когда ее приняли и пытаются предотвратить и решить заранее. А также стоит учесть, что всегда предлагается несколько вариантов решений с учетом их последствий. Поэтому очень важно понять, что качество образования выше, если в педагогическом коллективе имеется комфорт, взаимоуважение и поддержка.

Литература:

1. Корицкая, В.В. Конфликт интересов в образовательном процессе / В.В. Корицкая, Т.А. Истомина // Проблемы высшего образования. — 2017. — № 1. — С. 140–142.
2. Трушина, Е.В. Педагогический конфликт как средство совершенствования образовательного процесса в вузе / Е.В. Трушина // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. — 2018. — № 3–2. — С. 338–344.
3. Шурыгина, О.В. Особенности конфликтов в образовательном процессе вуза / О.В. Шурыгина // Приволжский научный журнал. — 2017. — № 4 (20). — С. 237–241.
4. Джакеева, А.Ж. Особенности управления конфликтами в образовательных учреждениях / А.Ж. Джакеева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 34 (272). — С. 36-37. — URL: <https://moluch.ru/archive/272/61177/> (дата обращения: 23.12.2020).