

Сущность педагогических конфликтов в современной образовательной среде

Научный руководитель – Воронцова Ирина

Воронцова Ирина Викторовна

Сотрудник

Российский государственный социальный университет, Факультет управления, Москва,
Россия

E-mail: kitten101797@mail.ru

«Конфликт в педагогическом процессе представляет собой острые эмоциональные отношения между субъектами педагогического процесса по поводу трудноразрешимых противоречий, обусловленных противоположными потребностями, мотивами, целями, установками, взглядами, поведением, которые возникают в процессе взаимодействия и требуют перевода начавшегося столкновения в продуктивную форму с целью полного разрешения межличностных и внутриличностных противоречий для снятия негативных внутренних переживаний и гармонизации отношений», - данное определение педагогического конфликта представлено в работе Л.Д. Наумовой «К вопросу об определении понятия «Конфликт в педагогическом процессе»» [1].

С целью определения основных причин возникновения конфликтов в ФГБОУ ВО Российском государственном социальном университете (далее - РГСУ, Университет) был проведен опрос, направленный на преподавателей (преподаватели, старшие преподаватели, доценты, профессора разных возрастных категорий - 34 человека), студентов (1-5 курсы всех форм обучения и уровня образования, за исключением аспирантуры - 93 человека) и представителей администрации (отдел организации учебного процесса, централизованный деканат - 10 человек) - 137 респондентов.

По мнению респондентов, самой конфликтной группой являются студенты. В связи с тем, что студенты - это полноценные заказчики образовательных услуг, которые требуют качественной организации учебного процесса и предоставляемых образовательных услуг, процесс обучения не может протекать без возникновения конфликтных ситуаций

Исходя из результатов исследования, были сделаны следующие выводы:

1. Для типов конфликтов студент-преподаватель и студент-администрация характерны такие признаки, как: неудовлетворенность практической подготовкой и качеством преподавания; недовольство организацией учебного процесса, составлением расписания, уменьшением аудиторной нагрузки; низкий уровень информационной освещенности всех студентов, касаясь учебного процесса, работы различных подразделений и их функционала.

2. Конфликту преподаватель-администрация сопутствуют признаки: неудовлетворительное распределение учебной нагрузки; некачественно составленное расписание; неравномерное распределение трудовых обязанностей; некорректная работа системы СДО; высокие требования к публикационной активности в условиях высокой загруженности; отсутствие возможности профессионального и личностного развития в условиях высокой загруженности.

3. Такой тип конфликта как преподаватель-преподаватель характерен наличием «скрытых претензий» к профессиональным и личным качествам друг друга.

4. Конфликт студент-студент характеризуется, в основном, конкуренцией и личностными качествами студентов.

5. Среди представителей администрации также наблюдаются проблемные точки: высокий уровень текучести кадров, что оказывает влияние на объем работы действующих

сотрудников, а привлечение новых требует времени на обучение, адаптацию, из-за чего наблюдается нестабильная и неудовлетворительная работа сотрудников.

Также в результате исследования были определены основные конфликтные риски, которые способствуют нарастанию конфликтного взаимодействия между различными субъектами образовательных отношений. С целью снижения уровня конфликтности в РГСУ, разработаны рекомендации по их управлению и урегулированию.

В Российском государственном социальном университете приказом от 09.12.2014 года №1453 утверждено «Положение о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Российского государственного социального университета».

Согласно Положению, Комиссия рассматривает вопросы, касающиеся конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений по поводу организации и осуществления образовательного процесса, однако, как следует из результатов проведенного исследования, конфликты существуют и попытки по их урегулированию не предпринимались (за исключением написания жалоб студентами в адрес руководства факультетов/структурных подразделений, которые решаются точно).

В ходе анализа деятельности конфликтной комиссии были определены несколько причин стагнации конфликтных ситуаций в вузе: участники образовательных отношений не знают о существовании конфликтной комиссии в РГСУ; участники образовательных отношений не обращаются в Конфликтную комиссию РГСУ для урегулирования конфликтных ситуаций; конфликтная комиссия в РГСУ не осуществляет свою деятельность.

Для решения проблемы, связанной с незнанием участников образовательных отношений о существовании конфликтной комиссии и ее деятельности, были предложены следующие пути решения:

- 1) Размещение информации о деятельности конфликтной комиссии РГСУ на официальных сайтах факультетов, группах в социальных сетях, на главной странице в личном кабинете системы СДО;
- 2) Для структурных подразделений целесообразно обеспечить ознакомление с Положением о конфликтной комиссии под роспись (при трудоустройстве);
- 3) Студентам Университета во время проведения «кураторских часов» напоминать о деятельности Конфликтной комиссии.

С целью решения проблемы, связанной с нежеланием участников образовательных отношений обращаться в Конфликтную комиссию было предложено введение таких лиц, как «медиаторов» для каждого субъекта образовательных отношений. Данное нововведение позволит централизованно рассматривать накопившиеся конфликтные ситуации, а их решение снизит уровень напряженности одновременно в нескольких структурных подразделениях (например, на всех факультетах будет решена одна общая проблема, из-за которой возникало большинство конфликтов).

Проблема, связанная с «заморозкой» деятельности конфликтной комиссии, была решена посредством анализа двух ранее выявленных причин - было отмечено, что функционирование в Университете такой структуры, как Конфликтная комиссия остро необходимо.

Также по результатам анализа было определено, что с помощью восстановления и трансформации деятельности Конфликтной комиссии в Университете повысится эффективность разрешения конфликтных ситуаций, которая приведет к снижению напряженности и улучшению социально-психологического климата в ВУЗе. Помимо этого, разрешение конфликтных ситуаций по поводу организации и осуществления образовательной деятельности будет способствовать повышению эффективности организации образовательного процесса и качеству его осуществления. Разрешение данных проблем может положительно повлиять на общую удовлетворенность университетом, качество преподавания,

рейтинг ВУЗа.

Источники и литература

- 1) Наумова Л. Д. К вопросу об определении понятия «Конфликт в педагогическом процессе». // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. I. С. 120-122. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_17645971_27042214.pdf