

исследования. Сборник материалов научных исследований. Под редакцией Е.М. Разумовой. Магнитогорск, 2017. – С. 52–54.

3. Ткаченко, О.В. Мотивационная сфера личности старшеклассника / О.В. Ткаченко // В сборнике: За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества. Сборник научных статей 2-й Всероссийской молодежной научной конференции. В 4-х томах. Отв. редактор А.А. Горохов. Курск, 2021. – С. 221–223.

4. Фарафонова, Д.В. Мотивация обучения: мотивы выбора профессии / Д.В. Фарафонова // Аспирант. – 2019. – № 6 (48). – С. 80–81.

Шашкова В.Н. (Научный руководитель – Семенова Н.С.,
старший преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПУТИ УСТРАНЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

История человечества с древних времен до настоящего времени показала, что конфликты неизбежны, существовали всегда, будут существовать столько, сколько существуют взаимодействия людей между собой. Сегодня с новой силой встает вопрос о том, как избежать разрушительных конфликтов и создать условия общественного взаимопонимания и социального согласия [1, с. 4]. К проблемам возникновения и эффективного разрешения конфликтов, проведения переговоров и поиска согласия проявляют огромный интерес психологи, педагоги, специалисты в области социальной работы [2, с. 11].

Актуальность данной темы обусловлена тем, что современный период развития нашего общества характеризуется обострением противоречий, в том числе возникающих в образовательном процессе. Это различные конфликтные взаимодействия в рамках выполнения служебных обязанностей, без которых порой невозможно решить поставленные задачи. Проблема управления конфликтами очень актуальна для эффективной работы организации, и она требует более детального изучения.

Цель работы – изучить межличностные конфликты и возможные пути их устранения в педагогическом коллективе.

Материал и методы. Базой исследования явилось ГУО «Средняя школа № 47 г. Витебска имени Е.Ф. Ивановского». В исследовании принимал участие педагогический коллектив школы в количестве 30 человек (23 женщины и 7 мужчин) в возрасте от 24 до 51 года. Исследование проводилось с использованием таких методов, как анализ и обобщение научной литературы, сравнение, методика диагностики межличностных отношений Т. Лири, методика «Стиль конфликтного поведения» К. Томаса, методика Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе», статистическая обработка результатов исследования.

Результаты и их обсуждение. С целью изучения взаимоотношений между педагогами школы применялась методика диагностики межличностных отношений создана Т. Лири. Методика выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и оценки окружающих. Так, были выявлены типы отношения к окружающим в данном коллективе. Авторитарным типом отношений обладают 23,33% опрошенных, дружелюбным типом отношений обладают 20%, агрессивным типом отношений обладают 6,67% педагогов, зависимым типом отношений обладают 13,33% респондентов, подчиненным типом отношений обладают 10%, эгоистичным типом отношений обладают

6,67%, подозрительным типом отношений обладают 6,67% от общего числа членов педагогического коллектива.

Для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению и выявлению стилей разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы использовался опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте». Так, 30% опрошенных в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как соперничество. 16,67% педагогического коллектива в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как приспособление. 20% опрошенных в конфликтной ситуации идут на компромисс, 13,33% опрошенных в конфликте придерживаются стиля поведения, как избегание придерживаются 20% испытуемых в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как сотрудничество.

Для оценивания психологической атмосферы в педагогическом коллективе школы нами была использована методика Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе».

Анализ результатов показал, что 86,68% участников исследования считают себя частью коллектива, способны поддерживать атмосферу доброжелательности, умеют работать в одном коллективе. Однако, 6,66% опрошенных имеют затруднения в получении эмоциональной поддержки от коллег и нуждаются во включении их в коллектив и 6,66% опрошенных расценивают как отрицательную атмосферу.

С целью улучшения межличностных отношений в коллективе школы и предупреждения конфликтов нами была разработана программа занятий с элементами тренинга. После реализации программы было проведено повторное исследование с использованием вышеуказанных методик и проведен сравнительный анализ результатов по исследованию взаимоотношений между педагогами школы.

Так, были проанализированы изменения в типах отношения педагогов к окружающим в данном коллективе. Авторитарным типом отношений после реализации программы стали обладать на 2 человека меньше, что составляет уменьшение на 6,67% от общего числа педагогического коллектива школы, дружелюбным типом отношений к окружающим стали обладать на 7 человек больше, что составляет увеличение на 23,33%, агрессивным типом отношений к окружающим стал обладать только 1 человек, что составляет 3,33%, зависимым типом отношений к окружающим стали обладать на 1 человека, что составляет уменьшение на 3,33% от общего числа педагогов, подчиненным типом отношений к окружающим стали обладать на 1 человека меньше, что составляет 3,33%, эгоистичным типом отношений к окружающим стали обладать на 1 человека меньше, что составляет 3,33%, в подозрительном типе отношений к окружающим изменений не произошло.

Также изменения произошли в личностной предрасположенности к конфликтному поведению и в стиле разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы. Так, в конфликте придерживаться такого стиля поведения, как соперничество стало на 5 педагогов меньше, что составляет уменьшение на 16,67% от общего числа педагогического коллектива. На 3 человека меньше, что составляет 10% педагогического коллектива в конфликте стали придерживаются такого стиля поведения, как приспособление. На 4 человека больше, что составляет 13,33% от общего числа педагогического коллектива школы в конфликтной ситуации стали идти на компромисс, на 2 человека меньше, что составляет 6,67% опрошенных педагогических работников в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как избегание и на 6 человек больше, что составляет увеличение на 20% от числа педагогического коллектива школы в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как сотрудничество.

Результаты свидетельствуют о положительном влиянии занятий с элементами тренинга на межличностные взаимоотношения между педагогами школы и на стиль поведения педагогов в конфликтной ситуации.

Заключение. На конфликт смотрят сегодня, как на весьма значимое явление в педагогике, которое нельзя игнорировать и которому должно быть уделено особое внимание. Ни коллектив, ни личность не могут развиваться бесконфликтно, наличие конфликтов есть показатель нормального развития. Успешное разрешение конфликтов поэтому обычно включает цикл, состоящий из определения проблемы, ее анализа, действия по ее разрешению и оценке результата.

Список использованной литературы:

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2021. – 560 с.
2. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина–СПб.: Питер, 2022. – 576с.

Швед О.В. (Научный руководитель – Бахмат Е.М.,
канд. психол. наук, доцент)

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА

Период подростничества характеризуется особенностью формирования собственного представления о себе как о личности и об окружающей мире путем поиска внутреннего «Я». Таков интерес личности обусловлен важнейшей особенностью подросткового возраста – спонтанным и неравномерным развитием определенных психических процессов и формированием психологической самовыраженности личности подростка в целом.

Зачастую в исследованиях, посвященных вопросам личности, учет среды имеет некоторый декларативный характер, проблематика постановки чего привела к необходимости расширения круга психологических исследований в науке и к рассмотрению вопросов о личности не только в контексте общественных процессов, но и в контексте естественных социальных ситуаций в которых функционирует личность (Буркова В.Н., Тименчик В.М., 2003).

Так отмечается, что с точки зрения социальной адаптации подростковый возраст является наиболее уязвимым. А положение подростка в социуме напрямую зависит от его сформированной самооценки и самоидентификации. Его система ценностных ориентаций, являясь психологической характеристикой зрелой личности, становится одним из центральных личностных образований, что выражает содержательное отношение человека к социальной действительности и в этом качестве развитие подростка как личности определяется мотивацией его поведения, это оказывает существенное влияние на все стороны его деятельности. Вместе с тем, если рассматривать ценностные ориентации как элемент структуры личности, то они характеризуют внутреннюю готовность личности к совершению определенной деятельности по удовлетворению своих потребностей и интересов, указывают на устойчивую его направленность и поведение. Подросток как личность в своих действиях ориентируется на поведение его представителей в обществе и это обусловлено тем, что каждое общество имеет свою уникальную ценностно-ориентационную структуру в которой отражается самобытность данной культуры, традиции, обычаи [1].