

ПРОБЛЕМА ВЕРТИКАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Близнюк Н.М., магистрант,
Сумской государственной педагогической
университет им. А.С.Макаренко*

На сегодняшний день, одной из самых актуальных проблем психологии управления является социальный вертикальный конфликт. Сейчас, когда общество переживает тяжелейшие финансово-экономический, политический и социально-психологический кризисы, важно уметь конструктивно решать социальные вертикальные конфликты. Не исключением являются и учебные заведения, поскольку в организации учебно-воспитательного процесса игнорирование социальных вертикальных конфликтов, не верно выбранная тактика в их решении, могут усугубить и «направить» конфликт в деструктивное русло, – что в свою очередь негативно отразится, как на самом педагогическом коллективе, так и на учениках.

В современной теории конфликта, начиная с 60-х годов XX века, сложилось два направления в конфликтологии, в основе которых лежат либо положения К. Маркса, либо Г. Зиммеля: 1) диалектическая теория конфликта; 2) конфликтный функционализм.

В своей работе мы будем опираться именно на диалектическую теорию конфликта при исследовании социальных вертикальных конфликтов в учебных заведениях, так как считаем, что такой подход необходим, прежде всего, по причине сложности и многогранности изучаемого явления. Маркс развивал теорию социального конфликта общества. Изложенные им тезисы применимы для теории конфликта социальной группы меньшего уровня - организации трудовой группы:

1. Несмотря на то, что социальные отношения проявляют свойства систем, они все же изобилуют конфликтными интересами.
2. Это обстоятельство свидетельствует о том, что социальная система систематически порождает конфликты.
3. Следовательно, конфликт является неизбежным и очень распространенным свойством социальных систем.
4. Подобные конфликты имеют тенденцию проявляться в полярной противоположности интересов.

5. Конфликты чаще всего происходят из-за недостаточности ресурсов, особенно власти.

6. Конфликт – главный источник изменения социальных систем.

7. Любой конфликт имеет антогонистический характер.

Межличностные трудовые взаимоотношения, находящиеся под влиянием экономических, политических, идеологических, культурных, этических факторов в иерархической бюрократической структуре, неизбежно приводят к социальным вертикальным конфликтам. «Поскольку одним из обязательных и неизбежных принципов функционирования бюрократической машины является ее иерархичность, то по мере разрастания бюрократического аппарата бюрократические верхи неизбежно стремятся переложить как можно больше работы на бюрократические низы.... А поскольку бюрократический дух есть дух казенной привилегии, бюрократические низы, в свою очередь, стараются отыграться на тех, кто к бюрократии не принадлежит» [2]. Учитывая это, современный педагог должен быть, подготовлен к конструктивному решению социальных вертикальных конфликтов.

Наше исследование проходило на базе средней общеобразовательной школы № 7. Нами было опрошено 55 респондентов: 50 – учителей, 5 – завучей. В процессе опроса 14 респондентов (учителей) отказались от дальнейшего проведения исследования, отказавшись отдавать анкеты, мотивировав свой отказ тем, что «завучи хотят выявить этим исследованием неугодных, чтобы после, уволить их», притом, что заранее всем респондентам было сообщено о сугубо исследовательских целях и об анонимности проводимого исследования. Поэтому, имея данные опрошенных 41 респондентов, мы приводим следующие результаты.

Взяв за основу схемы, разработанные А. Я. Анцуповым и С. В. Баклановским «Конфликты в диаде руководитель-подчиненный» и А. И. Шипиловым, «Предупреждение конфликтов по вертикали», нами была составлена анкета. Целью, которой было выявление объективных и субъективных причин социальных вертикальных конфликтов и их влияние на педагогический коллектив.

Объективные причины конфликтов. В ходе исследования, мы выяснили, что наиболее часто встречаемой причиной социальных вертикальных конфликтов между руководством и подчиненными есть трудовой мотив – это подтвердили 61% учителей и 40% завучей;

конфликты, основывающиеся на методологических разногласиях – 11% учителей и 60% завучей. 22% учителей заявили, что на их работе вообще отсутствуют какие-либо конфликты, 6% учителей вообще не ответили на этот вопрос. Не последнюю роль в конфликте играют экономические причины – зарплата, жилищные условия: не влияют – 14% учителей, 20% завучей; влияют, невозможно работать – 20% учителей; изредка, но влияют – 66% учителей, 80% завучей. Недостаточное материально-техническое оснащение школы, методическая база, затрудняет работу и оказывает влияние на разбалансированность рабочего места: не влияют – 14% учителей, 20% завучей; влияют, невозможно работать – 11% учителей; изредка, но влияют – 75% учителей, 80% завучей.

Субъективные причины конфликтов. Причиной конфликта может стать низкий престиж профессии. На этот вопрос из учителей: 56% ответили, что свою профессию они считают совсем не престижной, 33% высказались о том, что это средняя профессия, 11% затруднились ответить. С завучами дело обстоит иначе: 20% – одна из самых престижных, 80% – средняя профессия. Так же причинами конфликта могут быть неоптимальные и ошибочные решения руководства. На вопрос для учителей «Всегда ли прав ваш руководитель?»: 36% – ответили что всегда, 33% – время от времени, 25% – дали свой вариант ответа; 6% – отказались отвечать. На вопрос для завучей «Всегда ли Вы правы в принятии решений?»: 100% ответили - время от времени.

Далее для дополнительного исследования была использована методика К. Томаса для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях. Ход исследования показал, что: 44% – учителей, 40% – завучей избегают конфликтов, не готовы к решению конфликта, воспринимая его как не желаемое явление. Томас считает, что это одно из самых непродуктивных поведений при конфликте, поскольку избегание оставляет конфликт не разрешенным, со временем он может усугубиться и разгореться с наибольшей силой [1, 270]. Следующие поведения, такие как: компромисс – 28% учителей, приспособление – 22% учителей и 20% завучей, конкуренция – 20% завуч; все эти формы поведения так же нежелательны и не продуктивны, так как лишь один из участников может остаться в выигрыше при защите своих интересов и позиций, другой в свою очередь проигрывает, при этом две стороны конфликта получают

отрицательные эмоции, что в свою очередь приводит к новым конфликтам. Или же проиграть могут оба участника, так как постоянно идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества – 6% учителей, 20% завучей, обе стороны оказываются в выигрыше, это является наиболее оптимальной формой поведения в конфликтных ситуациях.

Исходя из проведенных нами исследований, мы можем сделать следующие выводы: поскольку учителя и завучи являются представителями различных социальных групп – имеют отличный друг от друга престиж профессии, материальное положение, наделенные разными статусами в обществе, доступу к осуществлению управленческих функций, то их интересы расходятся, что и порождает социальные вертикальные конфликты.

Если же учителя и административное управление школы в дальнейшем будут продолжать избегать конфликтные ситуации, не будут предпринимать никаких качественных изменений для улучшения ситуации и устранения причин вызывающих конфликты – улучшение материального положения, улучшение условий труда, соблюдение трудовых договоров, а так же улучшение психологического климата в коллективе, – то в условиях финансово-экономического кризиса ситуация может оказаться довольно плачевной. Решение в устранении причин конфликтов не может быть выполнено в полном объеме, в рамках одной лишь школы. Школа, не является замкнутой структурой абстрагированной от системы, ведь в решении многих вопросов она зависима от министерства науки и образования Украины, правительства, парламента, госбюджета, экономики Украины – качественные преобразования так же необходимы и на более высоких уровнях. «Человек является так же пленником политических институтов, которые сам создал» [3, 402].

Литература

1. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Эксмо, 2006. – 416 с.
2. Тарасов А. Бюрократия как социальный паразит.
http://www.scepsis.ru/library/id_1581.html
3. Фромм Э. Душа человека. – М.: Республика, 1992. – 429 с.