

ных ценностей (т.е. ценностей-целей) теста М. Рокича. Для экспериментального выделения личностных типов на этой основе нами был выбран метод факторного анализа, позволяющий сгруппировать исследуемых на основе единой меры, охватывающей одновременно ряд параметров. Система личностных смыслов исследовалась с использованием теста смысло-жизненных ориентации (СЖО), созданного Д. А. Леонтьевым на основе теста Дж. Крамбо и Л. Махолика. Основные характеристики мотивационно-потребностной сферы изучались с использованием компьютеризированных версий теста мотивации достижений Т. А. Мехрабяна, модифицированного М. Ш. Магомед-Эминовым, и опросника потребности в достижениях Ю. М. Орлова. Характерологические особенности исследовались с использованием формы «А» 16-факторного опросника Р. Кеттелла. Все методики апробированы и валидны.

Работа представляет практическую значимость, прежде всего, для руководителей разного уровня, для менеджеров по персоналу, в целях набора высококвалифицированной (производительной) команды, способной решать задачи любой сложности. Исследование позволяет выявить ценности и проследить изменения, которые в данный момент присутствуют в организации, что в свою очередь даст возможность эффективно управлять изменениями.

Н.С. Чернова

Екатеринбург, РГППУ

ВЗАИМОСВЯЗЬ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ И ОСОБЕННОСТЕЙ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

Конфликты связаны с целым рядом функций, выполняемых межличностными отношениями в группах и коллективах (ценностной, мотивирующей, защитной и др.). Актуальность исследования обусловлена объективно существующей необходимостью регулирования межличностных отношений в коллективе.

Конфликт представляет собой прежде всего такую форму выражения ситуационной несовместимости, которая носит характер межличностного столкновения, возникающего в результате совершения одним из субъектов неприемлемых для другой личности действий, вызывающих с ее стороны обиду, неприязнь, протест, нежелание общаться с данным субъектом – это определение дано Р.Х. Шакуровым, который считает, что наиболее

веским и типичным основанием конфликта служит нарушение одним из членов группы установленных норм сотрудничества и общения.

Конфликт никогда не возникает сам по себе, его причины разнообразны и могут проявляться как во внешнем, так и во внутреннем плане. Традиционно с внешними причинами связывают социально-психологические межличностные конфликты, а с внутренними – психологические внутриличностные. Любой конфликт (Н.Д. Левитов) является внешним и внутренним одновременно, различие проявляется лишь в том, что в одних случаях более отчетливо выступает внешняя сторона, а в других – внутренняя. Можно предположить, что происхождение межличностного конфликта, также как и психологического (З.Фрейд) в известной мере определяется подсознанием.

Социально-психологический межсубъектный конфликт можно рассматривать как реакцию на действие определенных механизмов формирования межличностных отношений. Безусловно, эта реакция не является прямой, она опосредуется нормами общения. Механизмы формирования межличностных отношений в большинстве своем действуют непроизвольно и недостаточно осознаются. Нормы же общеизвестны и характеризуются сознательным к ним отношением. Конфликт, исходя из этого, можно рассматривать как такую ситуационную несовместимость между людьми, которая сопровождается осознанным нарушением норм общения и является, в известной мере, неосознанным результатом действия механизмов формирования межличностных отношений. При этом, осознанное нарушение норм понимается здесь не как сознательное пренебрежение ими, а как осознание их, которое может быть в значительной мере субъективным. Конфликт может быть внутриличностным (между родственными симпатиями и чувством служебного долга руководителя), межличностным (между руководителем и его заместителем по поводу должности, премии между сотрудниками); между личностью и организацией, в которую она входит; между организациями или группами одного или различного статуса.

Конфликты, несмотря на свою специфику и многообразие имеют в целом общие стадии протекания: стадию потенциального формирования противоречивых интересов, ценностей, норм; стадию перехода потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов; стадию конфликтных действий; стадию снятия или разрешения конфликта.

Кроме того, каждый конфликт имеет также более или менее четко выраженную структуру. В любом конфликте присутствует объект конфликтной ситуации, связанный либо с технологическими и организационными трудностями, особенностями оплаты труда, либо со спецификой деловых и личных отношений конфликтующих сторон.

Вторым элементом конфликта выступают цели, субъективные мотивы его участников, обусловленные их взглядами и убеждениями, материальными и духовными интересами.

Далее, конфликт предполагает наличие оппонентов, конкретных лиц, являющихся его участниками. И, наконец, в любом конфликте важно отличить непосредственный повод столкновения от подлинных его причин, зачастую скрывааемых. Руководителю-практику важно помнить, что пока существуют все перечисленные элементы структуры конфликта (кроме повода), он неустраним. Попытка прекратить конфликтную ситуацию силовым давлением либо уговорами приводит к нарастанию, расширению его за счет привлечения новых лиц, групп или организаций. Следовательно, необходимо устранить хотя бы один из существующих элементов структуры конфликта.

Конфликтность личности зависит от ее индивидуально-психологических свойств: как генетически обусловленных, так и приобретенных в процессе онтогенеза.

Если рассмотреть этот факт через призму общих механизмов формирования межличностных отношений, то можно утверждать, что представители различных индивидуально-психологических типов в неодинаковой степени сензитивны к определенным механизмам. Так, для экстерналов наиболее значимыми являются механизмы «бумеранга» и «содействия», для интерналов – механизмы «практической значимости» и «упорядочения», для высокотренированных и умереннотренированных педагогов преобладающим является механизм «бумеранга». Этот же механизм, наряду с механизмом «содействия», в наибольшей степени связан с конфликтностью экстравертов. Что касается интровертированного типа, то его представители проявляют значительную чувствительность к механизму «упорядочения» (терминология Р.Х. Шакурова).

Конфликтность в большей степени зависит от черт личности, которые выражают отношение к людям, чем от свойств, характеризующих отношение к делу, к самому себе, а также от интеллектуального уровня человека.

У педагогов с высоким и средним уровнями конфликтности преобладают, как правило, сходные между собой индивидуально-личностные характеристики. Различия носят чисто количественный характер. Низкоконфликтные учителя обычно характеризуются другим набором свойств, чаще полярного характера.

Межличностный конфликт наиболее ярко проявляется в нарушении нормального общения или в полном его прекращении. Если же при этом общение имеет место, то оно носит часто деструктивный характер, способствует дальнейшему разобщению людей, усилению их несовместимости. Но единственный, не повторяющийся конфликт свидетельствует лишь о ситуативной несовместимости индивидов. Такого рода конфликты, получающие позитивное разрешение, могут привести к повышению совместимости в группе.

«Коллектив – это группа людей, являющаяся частью общества, объединенная общими целями совместной деятельности, подчиненной целям этого общества».

Однако в педагогическом коллективе отношения личности и общества строятся на основе гармонизации их интересов, а не подчинения. И именно у такого коллектива есть признаки, свидетельствующие о высоком качестве реализации целевых и социально-психологических функций управления: организованность, сплоченность, самоуправление и развитие (совершенствование), соответствие деятельности интересам и общества, и отдельной личности.

Целевые функции, будучи основными, задают коллективу определенную структуру (под которой понимаются отношения, складывающиеся между людьми). В ней выделяются два среза деловой и социально-психологической. Деловая структура «обслуживает» производственную функцию, выражающую потребности общества (в школе – это потребности организации учебно-воспитательного процесса). Она складывается из делового взаимодействия, возникающего в ходе выполнения своих должностных обязанностей учителями и руководителями школы. Эти взаимодействия в вертикальном срезе (между руководимыми и руководителями) носят преимущественно управленческий характер, а в горизонтальной сфере (между учителями) – профессионально-педагогический и в меньшей степени управленческий (когда люди участвуют в управлении). В деловой структуре центральные позиции занимают руководители, наделенные административными полномочиями.

В зависимости от сферы проявления психологические особенности работников, оказывающие воздействие на их конфликтность, можно разделить на функциональные и нравственно-коммуникативные. Первые из них отражают требования в профессиональной деятельности, вторые – в межличностном общении.

Нравственно-коммуникативные факторы должны оказывать наибольшее влияние на конфликтность на внутригрупповом уровне. Педагоги работают относительно независимо друг от друга и в то же время тесно между собой связаны в плане межличностного общения. Что касается функциональных факторов, то они, видимо, играют решающую роль в возникновении конфликтов между руководителями и подчиненными.

Библиографический список

1. Вишняков Н.С. Конфликтология. Минск, 2000.
2. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы совершенствования управления профтехучилищем. М., 1984. С. 83.

И.Б. Шадрина

Нижний Тагил, НТГСПА

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Современному педагогу недостаточно хорошо владеть профессиональными знаниями, умениями и навыками. Необходимы также адекватная профессионально-личностная самооценка и стремление к максимальной самореализации в профессиональной деятельности.

Прежде чем человек станет полноценным профессионалом, проходит многолетний, многоэтапный и сложный процесс его телесного и духовного развития. Переход от одной стадии к другой обусловлен не только объективными (возраст, стаж работы, сроки обучения), но и субъективными (профессиональная идентичность, профессиональная зрелость) факторами.

Необходимость данного исследования связана с современным положением дел в области образования. Количество специалистов, практикующих в естественных психолого-педагогических контекстах увеличивается и их влияние возрастает, но количество не всегда соответствует качеству. Последствия, вызванные непрофессионализмом, работой без истинного интереса, могут нанести серьезный урон не только отдельным людям, но и