

References

1. Alaverdov A. Personnel security as a factor of competitiveness of a modern organization. – Moscow: Synergy, 2018. – 492 p
2. Duxnovskij S. Personnel security of the organization. Textbook. – Moscow: Yurayt, 2019. – 245 p.
3. Kuznecov A. Features of the company's personnel security assessment. – Moscow: Eksmo, 2018. – 120 p.
4. Solomanidina T. Personnel security of the company. Textbook. – Moscow: Infra-M, 2018. – 559 p.
5. Shegel'man I. Rudakov M. N. Personnel security: Educational and methodological guide. – - Moscow: Expo, 2017. – 96 p.

КАРТОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ, ХАРАКТЕРНЫХ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Е.С. Петряшина

*Научный руководитель: к.п.н., доцент О.Ю. Калмыкова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара*

Аннотация. В статье сформирован картографический анализ конфликтных ситуаций, характерных для образовательного учреждения. Представлены результаты оценки стрессового состояния педагогических работников образовательного учреждения.

Ключевые слова: конфликт, профессиональный стресс, уровень тревожности, картографический анализ конфликтных ситуаций, образовательное учреждение, педагогические работники.

В настоящее время система образования находится в процессе внедрения инновационных кадровых и современных образовательных технологий, изменения организационных и экономических условий деятельности образовательных учреждений. Процесс внедрения инноваций очень часто приводит к возникновению большого количества деструктивных конфликтов и кадровых рисков (рисков системы управления персоналом и рисков поведения персонала). В практике управления человеческими ресурсами существует актуальная проблема совершенствования системы управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами педагогических работников образовательных учреждений.

В образовательных организациях слабо разработаны кадровые технологии, позволяющие осуществлять профилактику деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов в общеобразовательном учреждении или проводить кадровые мероприятия их эффективного урегулирования. Следовательно, администрации образовательного учреждения необходимо сформировать активную кадровую политику, включающую технологию профилактики конфликтов и профессиональных стрессов педагогических работников.

В рамках данного исследования было проведено анкетирование педагогического персонала образовательного учреждения г.о. Самара с целью изучения, анализа и оценки стрессового состояния работников образовательной организации. В исследовании принимали участие 43 педагога. Для оценки использовался тест-опросник по методике Ч. Спилбергера и Ю.Л. Ханина.

С помощью данной методики можно определить уровень реактивной тревожности педагогического персонала, а также уровень личной тревожности по трем показателям: низкая тревожность, умеренная тревожность и высокая тревожность. Результаты тестирования по шкале Ч. Спилбергера, Ю.Л. Ханина представлен на рисунке 1.



Рисунок 1 – Диаграмма сравнения уровней личной и реактивной тревожности педагогического персонала образовательного учреждения

По итогам тестирования по методике Ч. Спилбергера и Ю.Ханина можно разделить по уровню выраженности стресса:

- менее 30 баллов – низкий уровень личной тревожности (10 человек) и реактивной тревожности (14 человек);
- 31 – 45 баллов – умеренный уровень личной тревожности (23 человека) и реактивной тревожности (22 человека);
- 46 баллов и выше – высокий уровень личной тревожности (10 человек) и реактивной тревожности (7 человек).

Результаты методики показали, что в целом педагогический коллектив обладает умеренным уровнем личной и реактивной тревожности.

Результаты тестирования на определение типа конфликта показали, что в педагогическом коллективе преобладают деструктивные межличностные конфликтные столкновения: возникает разрушение межличностных отношений и коммуникативных связей [1,2,3,4,5]. Руководству образовательного учреждения следует своевременно диагностировать источники и причины деструктивных столкновений и применять картографический метод анализа конфликтов.

Рассмотрим одну из конфликтных ситуаций, произошедшую в образовательном учреждении. Заместителем директора по учебной части перед новым учебным годом были установлены сроки сдачи рабочих программ по учебным дисциплинам. Сдать рабочие программы необходимо было до тридцать первого августа, чтобы пройти процедуру рассмотрения и утверждения ее на заседании методических объединений. Учитель технологии вовремя не сдал рабочую программу, не являлся ни на одно заседание методического объединения учителей. Заместитель директора устно предупредил учителя о том, что, если рабочая программа не будет сдана в ближайшее время, будет составлен акт об административном нарушении. Учитель технологии ответила тем, что рабочая программа была сдана в прошлом учебном году, по сравнению с предыдущим учебным годом оформление и содержание ее не поменялось. Завуч отметила, что и прошлой рабочей программы среди документов она не нашла. Учитель технологии делать рабочую программу отказалась, обвинив заместителя директора в том, что она не может сохранить необходимые документы, еще отметила недостаточно хорошую, по ее мнению, работу нового директора по подбору персонала. Заместитель директора передала информацию директору, составила письменную жалобу. Директор остался недоволен сложившейся ситуацией, так как жалоба на учителя технологии поступала неоднократно. Таким образом, конфликт произошел не только между учителем и заместителем директора, но и между учителем и директором образовательной организации. Ситуация оказала негативное влияние на социально-психологический климат внутри педагогического коллектива.

Конфликт не находил своего разрешения в течение первой четверти. В период осенних каникул по итогам деятельности педагогического коллектива была составлена справка, где заместитель директора указал на нарушения работы педагогического коллектива, учитель технологии так и не сдал рабочую программу по своей дисциплине, кроме того не заполнила ведомости в электронном журнале, что явилось еще одним нарушением. Директор объявил выговор с занесением в трудовую

книгу учителю, провел воспитательную беседу с сотрудниками по поводу похожих ситуаций (табл.1) [6,7,8].

Таблица 1 – Анализ конфликтной ситуации

Вопросы	Ответы
Прямые участники	Учитель технологии, заместитель директора, директор
Территория конфликта	Образовательное учреждение
Ситуация конфликта	Взаимные претензии педагога и заместителя директора школы. Заместитель директора недоволен тем, что педагог своевременно не сдает важную документацию.
Классификация конфликта	кон- Межличностный Реальный Объективный, организационный Вертикальный (снизу вверх) Открытый, неизбежный Полностью разрешаемый
Объект конфликта	Невыполнение должностных обязанностей педагогом
Предмет конфликта	Отсутствие системы своевременного контроля
Причины конфликта	а) общая причина: социальная; б) частная причина: неудовлетворенность работы административного персонала
Методы диагностики конфликта	изучение документов, беседа, наблюдение
Функции конфликта	Сигнализация об очагах социальной напряженности
Динамика конфликта	а) фазы конфликта: инцидент, конфликтная ситуация, начало, развитие, разрешение конфликта; б) стадии конфликта: предконфликтная, конфликтная
Модель поведения в конфликте	Конструктивная
Стратегия разрешения конфликта	Сотрудничество
Методы разрешения конфликта	Структурные переговоры
Чем кончается конфликт	кон- Предоставление нужной документации, инструктаж педагогического персонала

Таким образом, можно сделать вывод, что в образовательной организации существуют проблемы с некачественным выполнением должностных обязанностей. Для разрешения приведенной конфликтной ситуации и предотвращения дальнейших ее проявлений необходимо постоянно уточнять поступающую новую информацию для педагогического персонала и своевременно их оповещать путем размещения объявлений у кабинетов и на доске информации, напоминать о необходимости соблюдения должностных обязанностей, прописанных в должностной инструкции каждого педагогического работника [9,10].

Изображение картографии конфликтной ситуации представлено на рисунке 2.



Рисунок 2 – Картография конфликтной ситуации в организации

Список использованной литературы

1. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. М.: ВЛАДОС, 2004. – 207с.
2. Базелюк В.В. Деструктивно-тормозящая и конструктивно-развивающая стратегии разрешения педагогических конфликтов // Педагогическая техника. 2005. – №3.
3. Баныкина С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития // Современная конфликтология в контексте культуры мира. – М., 2001. – С. 373-394.
4. Борисова Л.Г., Дахин А.Н. Мониторинг школьных конфликтов: причины, выводы рекомендации // Педагогические технологии. 2005. – №1.

5. Зеленков М.Ю. Социально-психологические проблемы конфликтов. Уч.пос. М.: Юрид.институт МИИТа, 2003. – 232с.
6. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. И доп. М.: ИНФРА-М, 2011.
7. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Картографический анализ конфликта в организации: Учеб.пособие. – Самара: Самар.гос.техн.ун-т, 2013. – 166 с.
8. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 238 с. – (Высшее образование: Бакалавриат)
9. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.В. Профилактика профессионального стресса работников организации //Вест. Самарского государственного университета, Серия «Экономика и управление», №8(130) – Самара: ФГБОУ ВПО «СамГУ», 2015. – С.122 – 130.
10. Гагаринская Г. П., Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Профилактика конфликтных ситуаций в организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 7.

MAP ANALYSIS OF CONFLICT SITUATIONS SPECIFIC TO AN EDUCATIONAL INSTITUTION

E.S. Petryashina

*Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor O.Yu. Kalmykova
Samara National Research University, Samara*

Abstract. The article provides a mapping analysis of conflict situations typical of an educational institution. The results of the assessment of the stressful state of the educational staff of the educational institution are presented.

Keywords: conflict, professional stress, anxiety level, mapping analysis of conflict situations, educational institution, teachers.

References

1. Antsupov A.Ya. Conflict prevention in the school team. М.: VLADOS, 2004. – 207s.
2. Bazelyuk V.V. Destructive-inhibitory and constructively developing strategies for resolving pedagogical conflicts // Pedagogical technique. 2005. – No. 3.
3. Banykina S. V. Pedagogical conflictology: state, research problems and development prospects // Modern conflictology in the context of a culture of peace. – М., 2001. – S. 373-394.

4. Borisova L.G., Dakhin A.N. Monitoring school conflicts: causes, conclusions recommendations // Pedagogical technologies. 2005. – No. 1.
5. Zelenkov M.Yu. Socio-psychological problems of conflict. U.S. M.: Legal Institute of MIIT, 2003. -- 232s.
6. Kibanov A.Ya., Vorozheikin I.E., Zakharov D.K., Konovalova V.G. Conflictology: Textbook / Ed. AND I. Kibanova. – 2nd ed., Revised. And add. M.: INFRA-M, 2011.
7. Kalmykova O.Yu., Gagarinskaya G.P. Cartographic analysis of the conflict in the organization: Textbook. – Samara: Samar.gos.tehn.un-t, 2013. - - 166 p.
8. Kibanov A.Ya., Gagarinskaya G.P., Kalmykova O.Yu., Muller E.V. Personnel Management: Textbook. allowance. – M.: INFRA-M, 2013. – 238 p. – (Higher Education: Undergraduate)
9. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Pravdina K.V. Prevention of professional stress of employees of the organization / West. Samara State University, Series "Economics and Management", No. 8 (130) – Samara: FSBEI HPE "SamSU", 2015. – P.122 – 130.
10. Gagarinskaia G. P., Kalmykova O. Yu., Gagarinskii A. V. Prevention of conflict situations in the organisation// Kadrovik. Human Resource Management. – 2008. – № 7.

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Петряшина

*Научный руководитель: к.п.н., доцент О.Ю. Калмыкова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. В статье рассматривается понятие «конфликтологической компетентности», указаны способы определения уровня конфликтологической компетентности педагогического персонала образовательной организации.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность, деструктивные конфликты, конфликтменеджмент

Отечественный исследователь Кибанов А.Я. отмечает, что наиболее приемлемым в практике управления организацией является следующий подход к определению понятия «конфликт»: конфликт – «это нор-