

«Особенности самоорганизации учителя: психологический климат взаимодействия,
педагогический такт»

1. Педагогический такт — это качество, присущее учителю-мастеру, учителю-интеллекту. К. Д. Ушинский писал, что так называемый педагогический такт, без которого воспитатель, как бы он ни изучил теорию педагогики, никогда не будет хорошим воспитателем-практиком, есть, в сущности, не более как такт психологический.

Такт в буквальном смысле слова означает «прикосновение». Это нравственная категория, помогающая регулировать взаимоотношения людей.

Педагогический такт:

1.1 Он включает в себя и умение подойти к детям, установить с ними контакт, и взаимоотношения с родителями и учителями. Он необходим и в обучении, и в воспитании, так как эти два понятия не разделимы. Хорошо известно, что бестактный учитель может хорошо изложить программный материал, но завладеть мыслями и чувствами детей не сможет.

Бестактность учителя приводит к тому, что ученик становится замкнутым, недоверчивым, начинает плохо учиться, нарушает дисциплину. Что же делать, чтобы этого не было? Какие способы должны быть в арсенале учителя для того, чтобы избежать конфликтов, найти контакт с ребенком?

Прежде всего, наблюдательность. Тактичный педагог умеет не только все видеть, но и умело реагировать, а что-то не замечать, точнее, сделать вид, что не заметил. Открыто реагировать на все, что попадает в поле зрения, нельзя. Иначе вся работа сведется к непрерывным конфликтам.

Учитель должен быть внимательным, уметь слушать ученика. Здесь две крайности. Одни ученики говорят: учитель перебивает вопросами, тем самым мешая выражать мысль. Другие, наоборот, утверждают, что учитель сидит как бы с отсутствующим видом, и не поймешь: правильно ли ты отвечаешь или нет. И то, и другое плохо. Необходимо искать «золотую» середину. И, конечно, должно быть пристальное внимание к внутреннему миру. Больно, когда говорят: «Она равнодушна».

На вопрос, какие черты учащиеся больше всего ценят в своих учителях, они чаще всего отвечают: «Справедливость». Только один пример. Учитель проявляет особое внимание к отдельному ученику из-за его плохого здоровья. Такое поведение должно быть мотивировано и понятно детям. Но при этом не должно унижать самого ученика.

Для педагога важно в любой ситуации сохранять самообладание, и в состоянии раздражения не принимать какое-либо решение, не усугублять ситуацию. Лучше вспомнить известную мудрость: «Утро вечера мудренее». Макаренко говорил, что учитель может повысить голос, даже вспыхнуть, но очень редко и только по уважительной причине. И тем более не оскорблять учеников или прибегать к другим недостойным методам. Учащиеся тонко чувствуют, когда учитель говорит с болью за него, а не для того, чтобы унижить.

Вообще к неэтичным, запрещенным приемам относятся:

- 1) всяческое подчеркивание своей исключительности, ироническое отношение к своим коллегам («Я вам не Василий Григорьевич...») или когда приходишь в новый класс, то не следует говорить: «Вас ничему не научили. Я вас научу»);
- 2) преувеличение значения своего предмета и преуменьшение других («Это вам не физкультура»);

3) заигрывание с учениками, и в частности, завышение оценок. Оценка – это «больной» вопрос. Необходимо, чтобы ученики воспринимали оценку как объективную. Поэтому она должна быть мотивированной и убедительной. И, конечно, не за поведение. Как правило, учеников, которые отвлекаются, надо больше заставлять действовать, давая им дополнительные задания.

Однако нигде такт учителя не имеет такой силы, как в преподавании литературы, так как литература – это не только знания, но и область человеческих взаимоотношений. Учитель-словесник говорит на уроках литературы о морали, нравственности и в первую очередь сам кажется ученикам носителем этих качеств. Это возлагает на учителя большую ответственность. Учитель литературы, обидев ученика, не может надеяться на полное восприятие ни его слов, ни того, что он прочитает на уроках. А ведь на уроке литературы воспитывает прежде всего художественное слово. Вот один из примеров. Одна из учениц 5 класса прятала дневник от родителей, ссылаясь на то, что классный руководитель взял на проверку. Когда все выяснилось, конечно, был разговор с родителями. Как быть с ребенком? На уроке как раз изучали творчество Зощенко. У него есть прекрасный рассказ «Не надо врать». И учитель на уроке читает его. Думаю, обсуждение этого рассказа с ученицей дало больший результат, чем нотации.

Но с детьми гораздо легче работать, если есть полное взаимопонимание с родителями. Мы часто говорим: «Хороший или трудный класс». Большинство родителей объясняет это явление тем, что в разных классах разные учителя и классные руководители. «У хорошего классного руководителя класс передовой, – говорят они. – У неважного – плохой». В этом есть доля правды. Но говоря так, родители забывают о себе. На родительские собрания они приходят узнать только об оценках, считая, что ничего нового учитель о воспитании им сказать не может. Некоторые из них болезненно воспринимают замечания учителя, встречают их в штыки. Однако если тщательно разобраться, то большинство ошибок, которые совершают дети, исходят из семьи. Родителям трудно это осознать. Возможна конфликтная ситуация. И здесь очень важно не опускаться до банального выяснения отношений: кто виноват, а совместно искать выход. Например, дети мало читают. Родители предложили вести читательские дневники (эту работу они уже вели в начальном классе). Вначале они проверяют работу детей дома, делают соответствующую запись в дневнике, а затем уже учитель литературы.

Можно говорить об этом много, по-разному обыгрывать ситуации, так как педагогический такт не бывает стереотипным. Важно найти свою манеру, свой почерк. А главное – в любой ситуации оставаться спокойным, не принимать решения сгоряча.

Наличие педагогического такта позволяет преподавателю строить общение на положительных эмоциях, устанавливать и поддерживать психологический контакт со студентами. Следуя требованиям педагогического такта, педагог сможет выработать у себя демократический стиль общения с воспитанниками, добиться подлинной культуры общения со студентами.

1.2 Педагогический такт — это мера педагогически целесообразного воздействия преподавателя на студентов, умение устанавливать продуктивный стиль общения. Педагогический такт не допускает крайностей в общении со студентами. Дозировка влияния проявляется и в использовании воспитательных средств. Как лекарства в медицине требуют четкой расфасовки и режима приема, так и слово учителя, его методы должны применяться оптимально, ненавязчиво, деликатно. Уважение, душевная теплота, ласка не исключают требовательности, а предполагают ее. Связь уважения и требовательности диалектична. Требовательность к личности увеличивается и усложняется по мере возрастания уважения к ней, с учетом индивидуальных особенностей студентов.

Педагогический такт проявляется в уравновешенности поведения преподавателя (выдержка, самообладание, в сочетании с непосредственностью в общении). Он предполагает доверие преподавателя, являющееся стимулом к работе студентов. Доверие

не попустительством, оно действительно, если проявляется искренне, подкрепляется конкретными делами, сочетается с контролем. Но контроль не должен быть педантичным, угнетающим подозрением.

Такт и тактика. Педагогический такт предполагает и гибкость поведения преподавателя — тактику. На занятии — четкость, корректность, строгость и суровый тон, когда группа не готова к занятию. Во внеаудиторной работе — непринужденность, задушевность, раскованность. Разные формы общения: собрание, диспут, досуг — требуют от преподавателя специфики стиля общения, смены его тональности. Общение во многом зависит и от самого учителя, от того, как он себя держит с учениками. Педагогический такт — это качество, присущее учителю-мастеру, учителю-интеллекту. К. Д. Ушинский писал, что так называемый педагогический такт, без которого воспитатель, как бы он ни изучил теорию педагогики, никогда не будет хорошим воспитателем-практиком, есть, в сущности, не более как такт психологический.

Педагогический такт базируется на многих качествах, называемых в обиходе душевными, — доброжелательности, чуткости, отзывчивости, искренности. Тактичный преподаватель может быстро и безошибочно разобраться в возникшей ситуации, понять трудности общения для того или иного учащегося, определить его состояние и с учетом этого найти единственно правильное решение, подобрать подходящую форму воздействия на учащегося, найти верные слова, интонацию, чтобы не поставить учащегося в неловкое положение.

Тактичный учитель будет терпеливо относиться к ученику, если его медлительность связана с особенностями темперамента, а не покрикивать на него, будет проявлять особый такт при дефектах речи учащихся, относиться с сочувствием к подростку, проявляющему неуклюжесть, или к девочке, боящейся выполнить упражнение.

Тактичный учитель никогда не позволит себе «выворачивать наизнанку» душу ученика, чтобы докопаться до мотивов его поступков, отношения к учебе и жизни.

Соблюдение педагогического такта требует постоянного контроля за своими мыслями, действиями. Например, на родительском собрании учитель, не желая ставить родителей одной ученицы в неловкое положение, сказал: «Одна девочка попала в дурную компанию» — и... тут же предложил папе этой девочки остаться для разговора. Всем стало ясно, о ком идет речь. В результате некоторые родители запретили своим дочерям общаться с этой девочкой.

Выделяют следующие психологические особенности личности учителя, отличающие педагогический такт от нетактичности:

естественность и простота обращения без фамильярности;

доверие без попустительства;

серьезность тона без натянутости;

ирония и юмор без насмешливости;

требовательность без мелочной придирчивости, грубости;

доброжелательность без заласкивания;

деловой тон без раздражительности;

своевременность воспитательного воздействия без поспешности;

принципиальность и настойчивость без упрямства;

внимательность и чуткость к учащимся без подчеркивания этого;

отдача распоряжений без упрощения;

обучение без подчеркивания своего превосходства в знаниях и умениях;

выслушивание без выражения безразличия.

2. Педагогический коллектив

2.1 Особенности педагогического коллектива

Разработка проблемы целей воспитания, формирования детского коллектива в отечественной педагогической науке инициировала поиск оптимальной модели педагогического коллектива, его саморазвития и самодвижения.

В. А. Сухомлинский отмечал, что педагогический коллектив каждой конкретной школы имеет свои особенности. **Обмен** опытом должен приводить не к копированию работы той или иной школы, а к оценке идей и концепций ее деятельности.

Педагогический коллектив учителей является частью общественного коллектива, куда входит составной частью ученический коллектив. При всем соответствии признакам любого коллектива педагогический коллектив школы в то же **время** имеет и свои специфические особенности.

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, **характером** межличностных отношений, **пониманием** коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути, коллективы учебных заведений дают учащимся первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Педагогическая деятельность коллектива учителей протекает в тесном взаимодействии с коллективом **школьников**. Решение педагогических задач зависит от того, в какой степени и как используется воспитательный потенциал ученического коллектива.

В категориях **науки** управления и системного подхода педагогический коллектив является управляющей системой, а ученический коллектив - управляемой. Субъект – субъектные отношения, складывающиеся в общешкольном коллективе, наиболее полно характеризуют современное состояние школы как воспитательной системы.

Раскрывая главную особенность педагогического коллектива, необходимо отметить полифункциональность учительской профессии. Современный учитель одновременно выполняет **функции** учителя-предметника, классного руководителя, руководителя **кружка** или студии, общественного деятеля. Решая свои профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за **пределы** школы. Педагогизация окружающей социальной среды - формирование педагогической культуры родителей и общества в целом - становится неотъемлемой **функцией** педагогического коллектива. Для многих учителей **характерна** активная реализация исследовательской функции в педагогической деятельности. Учитель – исследователь сегодня – это педагог, способный выйти за пределы нормативной деятельности, тонко улавливающий преимущества и

недостатки педагогических нововведений, способный сам осваивать, создавать и внедрять новые ценности и технологии.

Другая особенность педагогического коллектива состоит в его высокой степени самоуправляемости. Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждение этому - деятельность совета школы, педагогического совета, методических комиссий, общественных организаций. **Делегирование полномочий** по вертикали рядовым учителям создает необходимые предпосылки для формирования положительного общественного мнения в коллективе, развития самостоятельности и инициативы. Как правило, **функциональные** обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, **должностные инструкции** обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля.

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный **характер** труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных учителей, особенно на средней и старшей ступенях обучения, не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня школы, в оценке качества знаний учащихся. **Единство** учителей может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности. Такие **педагогические ценности**, как **любовь** к ребенку, желание научить его, уважение к личности, педагогическое **творчество**, оптимизм, общая и профессиональная **культура**, создают ту базу, на которой основывается единство действий учителей.

К числу особенностей жизнедеятельности педагогического коллектива необходимо отнести также отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда. Это часто является причиной перегрузки учителей, недостатка необходимого свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения. Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более **конфликтны**, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. Однако нужно иметь в виду, что **женщины** по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия. Феминизация педагогических коллективов - проблема не новая. Она тем более обострилась в последние годы в связи со значительным оттоком мужской части педагогических коллективов в другие сферы деятельности, в основном по причинам материального **характера**. Эта проблема школьной жизни актуализируется в последние годы также в связи с заметным увеличением числа семей без отцов. Очевидно, что недостаток мужского представительства в школе должен быть компенсирован за счет привлечения родителей-отцов, членов производственных коллективов к воспитательной работе во внеурочное время.

2.2 Организационное строение (структура) педагогического коллектива

В социально-психологическом анализе коллектива выделяют формальную (официальную) и **неформальную** (неофициальную) **организационные структуры**. В этом случае под структурой понимаются относительно устойчивые взаимосвязи между членами коллектива.

Формальная структура коллектива обусловлена официальным разделением труда, правами и обязанностями его членов. В рамках формальной структуры каждый **человек**, выполняя те или иные профессиональные функции, взаимодействует с другими членами трудового общества на основе определенных, предписанных ему правил. Учителя, работающие в одном и том же классе, руководствуются образовательными **стандартами**, программами, **расписанием** уроков и внеклассных занятий, нормами профессиональной этики. Каждый учитель находится в официальных, деловых отношениях с коллегами, **руководителями** школы. Отношения между учителями и администрацией школы - директором, завучами - регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями.

Нормальное функционирование коллектива, его формальная **организационная**

структура зависят от ряда условий. Результаты коллективного взаимодействия учителей определяются степенью организации совместной деятельности в рамках формальной структуры, координацией функций, наличием различного рода оперативных **графиков**, системой **контрольных** мероприятий за ходом и результатами учебно-воспитательного процесса, равномерным распределением общественных обязанностей.

Неформальная структура коллектива возникает на основе действительных, а не только предписанных, функций, выполняемых членами конкретного профессионального объединения людей. **Неформальная** структура коллектива представляет собой **сеть** реально сложившихся отношений между его членами. Такие отношения возникают на основе симпатий и **антипатий**, уважения, любви, доверия или недоверия, желания или нежелания сотрудничества и совместного поиска. Такая структура отражает внутреннее, порой скрытое, незримое состояние коллектива.

Молодой учитель, сталкиваясь с трудностями в процессе педагогической деятельности, в соответствии с формальной (официальной) организационной структурой может обратиться за советом к заместителю директора школы по учебной работе, но может обратиться и к другому учителю, которого считает квалифицированным, компетентным **специалистом** или более объективным, внимательным **человеком** и др. Неофициальные контакты могут возникать между учителями по разным причинам. В одном случае это могут быть **социальные потребности** в общении, дружбе, любви; в другом - желание получить профессиональную помощь и поддержку от другого, более опытного **человека**; в третьем - желание получить новую интересную информацию; в четвертом - это могут быть эгоистические мотивы: желание подчинить себе других людей и др. Результатом проявления неофициальных отношений в коллективе являются такие признаки, как наличие дружеских компаний, неофициальное **общественное мнение**, появление неформальных лидеров, утверждение новых ценностей, ориентации и установок личности и др.

На **развитие** организационной структуры коллектива оказывает влияние ряд факторов. Рассмотрим влияние этих факторов с учетом специфики педагогического коллектива. Это, прежде всего, *характер профессионально-педагогических задач*, решаемых членами учительского коллектива. Целостность педагогического процесса, неразрывная связь обучения и воспитания интегрируют деятельность учителей, классных руководителей, родителей, общественности. Хотя каждый педагог выполняет свои конкретные функции, тем не менее, он согласует свои действия с другими участниками педагогического процесса - учителями, учениками, администрацией школы. Своевременная объективная **информация** о состоянии дел в школе, в классе укрепляет организационную структуру коллектива, объединяет членов этого коллектива. В психологических исследованиях (А.И.Донцов, Р.Х.Шакуров) доказано, что необходимым условием сплоченности коллектива выступает целевое единство, когда выполнение конкретных, частных задач подчиняется достижению общей цели деятельности.

В значительной мере **организационная структура** зависит от *социально-демографических и индивидуально-психологических особенностей членов педагогического коллектива*. Хорошей основой для установления тесных деловых межличностных отношений является высокая степень однородности (гомогенности) коллектива по таким признакам, как возраст, **образование**, уровень квалификации, профессиональные ценности. Такие коллективы отличаются высоким уровнем сплоченности, организованности. Однако, как отмечалось ранее, педагогические коллективы достаточно разнородны по своему составу: в них входят молодые и опытные преподаватели, имеющие разный уровень квалификации, представители разного пола. Все это выступает реальной основой для возникновения неформальных групп различной направленности. Это необходимо учитывать **руководителям** школы при организации и управлении педагогическим коллективом.

Организационная структура коллектива зависит также и от того, *насколько принадлежность к нему удовлетворяет потребности, интересы его членов*. К числу факторов, определяющих степень удовлетворенности, относятся престиж коллектива, наличие друзей, осознание значимости своего труда в данном коллективе, морально-психологический **климат**, традиции коллектива.

На характер организационной структуры коллектива определенное влияние оказывает его величина. В **психологии** доказано, что в небольших коллективах связи между его членами

более прочные, устойчивые. По мере увеличения коллектива отношения между его членами приобретают все более официальный характер.

Численность педагогического коллектива определяет характер руководства им. В небольших коллективах педагоги хорошо знают друг друга, отношения между ними отличаются стабильностью, но в таких коллективах ограничены возможности общения, взаимного обогащения. В больших коллективах складывается сложная структура взаимоотношений, они более подвижны, эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности и общения. Исходя из такого понимания социально-психологического **климата**, можно назвать его основные функции.

Консолидирующая функция социально-психологического климата в педагогическом коллективе заключается в сплочении его членов, в объединении коллективных усилий, направленных на решение учебно-воспитательных задач.

Стимулирующая функция состоит в создании "эмоциональных потенциалов" коллектива, его жизненной энергии, которая затем реализуется в педагогической деятельности.

Стабилизирующая функция обеспечивает **устойчивость** внутри коллективных отношений, создает необходимые предпосылки для успешного вхождения в коллектив новых педагогов.

Регулирующая функция проявляется в утверждении норм взаимоотношений, прогрессивно-этической оценке поведения членов коллектива.

В психологии выделяются основные показатели положительного социально-психологического климата.

К ним относятся:

- удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатами труда;
- признание авторитета руководителей, совмещающих признаки формальных и неформальных лидеров;
- мажорное, жизнеутверждающее настроение в коллективе;
- высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом;
- сплоченность и организованность членов коллектива;
- сознательная дисциплина;
- продуктивность работы;
- отсутствие текучести кадров.

Данные признаки положительного социально-психологического климата вполне применимы к оценке педагогического коллектива.

Социально-психологический климат оказывает положительное или негативное влияние на **личность** в силу сложившихся в нем норм отношений между людьми. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, опытный или начинающий учитель испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или **давление**, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, а может быть, испытывает и стрессовые состояния, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности, к возникновению **конфликтных** ситуаций, к переходу в другой коллектив.

Выполняя широкий круг профессионально-педагогических обязанностей, каждый учитель испытывает потребность в общественном признании своей личности и своего труда.

Положительные оценки стимулируют педагогов, отрицательные - дают основания для пересмотра своих профессиональных позиций и переоценки отношения к окружающим, к своей деятельности.

Механизм влияния социально-психологического климата на личность состоит в подражании - непосредственном заимствовании **личностью** мыслей, эмоций других людей. Длительная совместная деятельность, симпатии, общность интересов существенно ускоряют **процесс** позитивного подражания.

Наряду с мотивированным подражанием влияние социально-психологического климата коллектива на личность может осуществляться и на интуитивном уровне восприятия психических состояний других людей. При этом педагог не только понимает и чувствует состояние другого, но и сам способен испытать подобное состояние, найти оптимальное

решение в создавшейся ситуации.

Другая сторона взаимного воздействия состоит во влиянии личности на климат коллектива. Оно определяется социально-психологическими свойствами личности, особенностями ее психологических **процессов**, эмоционально-волевыми качествами. Педагоги, обладающие чувством долга, принципиальностью, ответственным отношением к делу, дисциплинированностью, общительностью, добротой, тактичностью и другими положительными качествами, оказывают сильное влияние на формирование позитивного климата в коллективе. И наоборот, эгоистичные, бестактные, непоследовательные в поведении члены коллектива отрицательно влияют на утверждение положительного климата.

Общий климат в коллективе зависит от **личностных** интеллектуальных, эмоциональных, волевых черт характера его членов. **Познавательная активность**, чувство нового, изобретательность отдельных педагогов стимулируют педагогический коллектив к инновационной деятельности, к поиску новых технологий и утверждению истинных ценностей. **Руководитель** учительского коллектива с сильной волей способен повести за собой остальных. И если **интеллект**, эмоциональность, **воля** членов коллектива воплощены в педагогическую деятельность, успех ее обеспечен.

Основными способами воздействия отдельного человека на коллектив и его социально-психологический климат являются убеждение, внушение, личный пример.

Убеждение направлено на изменение мнений, оценок людей, утверждение норм и правил поведения в соответствии с теми представлениями, которые имеет отдельный конкретный человек - убеждающая личность.

В процессе внушения происходит произвольное или непроизвольное воздействие одного человека на другого или коллектив в целом. При помощи внушения в педагогическом коллективе создается настроение, утверждаются идеи, ценности педагогической культуры. Оно может быть прямым и косвенным, произвольным и непроизвольным. При прямом и произвольном внушении цели, содержание, способы педагогической деятельности должны быть безоговорочно приняты. При косвенном и непроизвольном внушении те же цели и содержание принимаются опосредованно, через дополнительную информацию, анализ аналогичных ситуаций и др.

Эффективным способом влияния личности на формирование положительного социально-психологического климата в коллективе является пример. Это может быть пример отношения к своему труду, к коллегам, к коллективному мнению, к самому себе.

2.3 **Конфликты** в педагогическом коллективе

К числу факторов, препятствующих формированию положительного психологического климата, относятся конфликты, или "климатические возмущения", в педагогическом коллективе. Социально-

психологический **конфликт** большинством **специалистов** рассматривается как резкое обострение противоречий, возникающих в сфере непосредственного общения людей. **Конфликты**, возникающие в педагогических коллективах, по своей природе являются **конфликтами** межличностными, так как отражают ситуации взаимодействия людей, при которых они или преследуют несовместимые цели деятельности, или по-разному понимают способы и средства их достижения.

Конфликты могут быть следствием различных причин. Причины межличностных **конфликтов** в педагогическом коллективе в основном связаны с нарушением взаимосвязей, установленных в процессе совместной педагогической деятельности. Это могут быть связи делового характера, возникающие между учителями, руководителями по поводу самой педагогической деятельности. Уровень этих взаимосвязей определяется целями и задачами деятельности, уровнем профессиональной подготовки и компетенции, интересами, склонностями педагогов. Взаимосвязи "ролевого" характера возникают при необходимости соблюдения правил, норм, соответствующих профессиональной этике. Взаимосвязи личного характера устанавливаются между педагогами в процессе совместной деятельности и определяются их индивидуальными особенностями.

В зависимости от названных взаимосвязей выделяются три основные группы конфликтов в педагогическом коллективе.

Первая группа - профессиональные конфликты, возникают как реакция на препятствия к достижению целей профессионально-педагогической деятельности, когда нарушаются

деловые связи. Такие конфликты являются следствием некомпетентности учителя, непонимания целей деятельности, безынициативности в работе и др.

Вторая группа - конфликты ожиданий, возникают в тех случаях, когда поведение педагога не соответствует нормам взаимоотношений, принятым в педагогическом коллективе, когда поведение и деятельность не соответствуют их ожиданиям по отношению друг к другу. Это бестактность по отношению к коллегам и ученикам, нарушение норм профессиональной этики, невыполнение требований коллектива и др. Такие конфликты возникают при нарушении взаимосвязей ролевого характера.

Третья группа - конфликты **личностной** несовместимости, возникают в результате личностных особенностей участников педагогического процесса, особенностей характера и **темперамента**. Проявление несдержанности, завышенная **самооценка** и самомнение, эмоциональная неустойчивость, чрезмерная обидчивость лежат в основе конфликтов данной группы.

Логика разрешения конфликтов складывается из такой последовательности действий: **предупреждение конфликта**; управление **конфликтом**, если он уже возник; принятие оптимальных решений в **конфликтной** ситуации; разрешение **конфликта**. На этапе предупреждения конфликта важно выяснить, почему данный человек поступает именно таким образом. Руководителю педагогического коллектива нельзя оставаться безразличным к намечающемуся **конфликту**, поэтому он может вывести участников конфликта на открытый контакт, на совместный анализ и обсуждение сложившейся ситуации. На этапе управления конфликтом **руководитель** проводит индивидуальные беседы, обеспечивает психологическую подготовку каждого участника конфликта к предстоящей встрече, общению.

Если конфликт не удастся остановить на начальном этапе, разрабатывается тактика и стратегия его разрешения. Это осуществляют директор школы или его заместители, при необходимости принимается коллективное решение. Оно может быть связано с тем, что конфликтующим членам коллектива создаются такие условия, чтобы они некоторое время не контактировали между собой или эти контакты были ограничены. Конфликты профессиональные, ролевого ожидания устраняются путем изменения условий труда, организации учебно-воспитательного процесса, внесения корректив в режим работы школы и др. Сложнее устраняются конфликты личностной несовместимости. В таких случаях руководители избирают такие пути разрешения конфликтов, при которых конфликтующие стороны вынуждены признать факт существования другой точки зрения, другого подхода, проявления индивидуальных особенностей.

ЛИТЕРАТУРА И ССЫЛКИ

1. Страхов И.В. Психология педагогического такта. – Саратов, 1966.
2. Педагогический такт как компонент нравственной культуры учителя. <http://www.kontrolnaja.ru/dir/marketing/120736>
3. Педагогический такт / Под ред. И. Зязюна // Народное образование. - 1990.
4. Педагогическая этика: Учебно-методическое пособие / Сост. И.В.Тимонина. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000.