

Н. В. Самсонова, Т. А. Садовская

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ
КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

Раскрывается понятие профессионального конфликта; приводится типология профессиональных конфликтов; обосновываются направления педагогической деятельности по формированию готовности специалиста к управлению профессиональными конфликтами.

This article deals with the phenomenon of a professional conflict, offering a classification of professional conflicts and justifying the lines of pedagogical activity aimed at the preparation of a professional for managing professional conflicts.

Ключевые слова: профессиональный конфликт, готовность к управлению профессиональными конфликтами, типы профессиональных конфликтов, конфликтная компетенция, конфликтоустойчивость.

Key words: professional conflict, readiness to manage professional conflicts, types of professional conflicts, conflict competence, conflict resistance.

Научное исследование в области педагогики представляет собой специфический вид познавательной деятельности, в ходе которой выявляются новые, прежде не известные стороны, отношения, грани изучаемого объекта. При этом главная задача исследования состоит в выявлении внутренних связей и отношений, раскрытии закономерностей и движущих сил развития педагогических процессов или явлений [4, с. 32].

Профессиональная педагогика как отрасль педагогического знания рассматривает вопросы профессионального обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации во всех видах и уровнях образовательных учреждений, предметных и отраслевых областях, включая управление и организацию учебно-воспитательного процесса, прогнозирование и определение структуры подготовки кадров с учетом потребностей личности и рынка труда, общества и государства. Объектами профессионального обучения выступает целостная структура профессиональной деятельности, а также личность профессионала. Проблемы профессионального стресса и проблемы конфликта в трудовом коллективе являются предметом изучения в различных учебных дисциплинах. Об этом свидетельствуют учебные пособия «Педагогика и психология», где тема конфликта представлена в разделах «Конфликты в организациях», «Конфликты в трудовых коллективах». Вместе с тем профессиональный конфликт как феномен профессиональной деятельности в перечне дидактических единиц не представлен, в квалификационные характеристики выпускников вуза не включены связанные с ним показатели. В результате будущие специалисты, если и овладевают конфликтными компетенциями, то только в области профессионального общения. Вопросы профессиональных затруднений в рамках овладения целями и задачами, мотивацией и ценностями, ви-

дами и операциями деятельности в базовом учебном курсе «Введение и специальность» не рассматриваются. В связи с этим представляется целесообразным и необходимым исследовать проблему формирования готовности специалиста к управлению профессиональными конфликтами. Раскрытие содержания главного понятия «профессиональный конфликт» выступает важнейшей задачей.

Профессиональный конфликт — это острый способ разрешения значимых противоречий в профессиональной деятельности специалиста, в его социальном взаимодействии с субъектами профессиональной деятельности, в структуре его личности. Конфликтная ситуация рассматривается как момент в деятельности профессионала, когда эта деятельность не может продолжаться дальше с помощью старых средств и способов. В профессиональной деятельности конфликтная ситуация обладает некоторыми особенностями, отличающими ее, например, от аналогичного образования в учебной деятельности. В последней задача ставится перед учащимся учителем — возникает проблемная ситуация. «Профессионал же самостоятельно выделяет конфликтную ситуацию в потоке деятельности, ориентируясь на выработанные и усвоенные в процессе профессионализации признаки таковой. Профессионал высокого класса не сталкивается с ними, а активно ищет их признаки, обеспечивая тем самым повышение качества своей деятельности» [6, с. 136].

Разрешение профессионального конфликта способствует дальнейшему развитию как личности профессионала, так и самой профессиональной деятельности. В контексте наших рассуждений интересен вывод Е. А. Климова, который связывает появление профессионально пригодных людей с разрешением конфликта. Он отмечает, что «рабочие места могут быть спроектированы так, что задают непосильные требования человеку. Творческое преобразование заданной деятельности, фактическое порождение нового варианта организации рабочего места или профессиональной деятельности — тоже результат разрешения некоторых противоречий развития конфликтов в принятом выше смысле слова. Придумал более удобный держатель для осветителя, ящик-кассу для упорядоченного хранения инструментов; разгрузил зрение, придумав звуковые сигналы вместо некоторых зрительных, и т. д. — все это в конечном счете позитивные исходы из ситуаций рассогласований (конфликтов) некоторых систем» [2, с. 11–12].

В основе профессионального конфликта лежит трудная ситуация деятельности. Анализ научных источников, проведенный А. Я. Анцуповым и А. И. Шипиловым, позволяет определить трудную ситуацию деятельности как разбалансированность системы «задача — личные возможности и мотивы — условия среды», вызывающую психическую напряженность у человека [1, с. 209]. Основными видами трудных ситуаций являются: трудные ситуации деятельности, социального взаимодействия и внутриличностного плана. Обозначенная авторами типология трудных ситуаций деятельности может быть рассмотрена как основание типологии профессиональных конфликтов.

1. *Конфликты профессиональной деятельности* — характеризуются «противостоянием» личности специалиста и профессиональной задачи, которое обусловлено нарушением соответствия между требованиями

ми деятельности и профессиональными возможностями человека. Профессиональное затруднение вызвано новой (нестандартной) профессиональной задачей, которая решается в обычной обстановке, но для выполнения которой специалист не владеет компетентностью, либо изменением привычных условий, в которых решается стандартная задача. Результатом разрешения этого типа конфликта можно рассматривать «длительную успешную работу человека на данном трудовом посту, в данной организации» [2, с. 151].

2. *Конфликты взаимодействия с субъектами профессиональной деятельности* — в основе противоречия в ценностно-мотивационных ориентациях субъектов — искажение восприятия, понимания и оценивания, а также конкурентное взаимодействие, вплоть до конфронтации. Профессиональные конфликты этого типа проявляются в негативном отношении, в сознательном нанесении оппоненту морального или материального ущерба. Чаще всего подобные конфликты проявляются как дисфункция профессионального общения. Результатом успешного разрешения данного типа конфликтов можно считать способность к совместной трудовой деятельности.

3. *Конфликты внутриличностного плана* — базируются на внутриличностных затруднениях и жизненных кризисах, представляющих собой психические состояния сомнения, нерешительности, отсутствия решения проблемы. Профессиональные конфликты этого типа сопровождают процессы профессиональной ориентации, становления, адаптации и самосовершенствования. Результатом успешного разрешения этого типа конфликтов можно рассматривать «переход человека к очередной, более высокой ступени развития как субъекта деятельности» [3, с. 151].

Правомерным следует считать применение конфликтной парадигмы толкования механизма становления образа Я для становления профессионального самосознания образа Я в профессиональной деятельности. «Идея “конфликтного личностного смысла”, рассматриваемого как “единица самосознания” вообще, конкретизируется в профессиональном самосознании через “профессиональный конфликтный личностный смысл”, который существует в профессиональной деятельности как конфликт между профессиональными целями, мотивами и отношениями, выражающийся в столкновении различных деятельностей по выполнению задач», — отмечает Н. С. Пряжников [5, с. 123].

Педагогическая деятельность по формированию готовности будущего специалиста к управлению профессиональными конфликтами реализуется в трех направлениях.

1. *Формирование конфликтной компетенции* — формирование представления о профессиональном конфликте и его типологии, причинах его возникновения. Результатом педагогической работы являются полные и глубокие знания о конфликтной реальности в профессии, создающие информационную основу для последующего формирования эмоционально-ценностного отношения к профессиональным затруднениям.

2. *Формирование конфликтоустойчивости* — формирование способности оптимально организовать свою деятельность в условиях профессионального конфликта. Результатом данного направления является

ся сформированная вариативность, под которой понимается «гибкость, быстрота приспособляемости к постоянно меняющимся условиям жизнедеятельности, высокая мобильность психики при переходе от задачи к задаче» [1, с. 220]. В рамках второго направления возникает также эмоционально-ценностное отношение к профессиональному конфликту как возможности профессионально-личностного развития.

3. Формирование умений управления профессиональными конфликтами — подготовка специалиста к системной деятельности по управлению профессиональным конфликтом, в которой последовательно реализуются следующие когнитивные и прикладные модели: опознавание конфликтного состояния и противоречий в трудовых действиях; прогнозирование его стрессового или развивающего потенциала; определение мотивов и целей, а также выбор стратегии и тактики конфликтного взаимодействия с оппонентами; разрешение профессионального конфликта; осуществление постконфликтных действий с целью создания условий, исключающих в дальнейшем обострение противоречия.

Введение в педагогику профессионального образования понятия «профессиональный конфликт» расширяет границы исследования личности профессионала в аспекте проблемных и кризисных моментов его профессионального становления, а также обогащает содержание профессионального образования дидактическими направлениями формирования готовности (компетенции, компетентности, культура) будущего специалиста к взаимодействию с конфликтной профессиональной средой, раскрывающейся специалисту в типологии профессиональных конфликтов.

Список литературы

Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004.

Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: учеб. пособие. М., 1995.

Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): учеб. пособие. М.; Воронеж, 2001.

Образцов П.И. Методы и методология психолого-педагогического исследования. СПб., 2004.

Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд. М., 2004.

Психология труда: учебник для студ. высш. учеб. заведений / под ред. проф. А.В. Карпова. М., 2003.

Об авторах

Н. В. Самсонова — д-р пед. наук, проф., РГУ им. И. Канта.

Т. А. Садовская — ст. преп., РГУ им. И. Канта.

About authors

Professor N. Samsonova, IKSUR.

T. Sadovskaya, Assistant Professor, IKSUR.