

УДК 159.9

Общая психология, психология личности, история психологии

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОТИПА ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА И ВЫБОРА ИМИ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Куимова Н.Н., Шабалин А.А.

Данная статья посвящена проблеме выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации педагогами исходя из их психотипа личности. В статье представлен анализ понятий конфликтная ситуация и психотипа личности. Дано описание стратегий поведения в конфликте и особенностей психотипа личности. Сделан вывод относительно недостаточности разработанности данной темы в теоретико-экспериментальных исследованиях в отечественной психологии. Статья содержит результаты экспериментального исследования относительно выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации и составляющих психотип личности педагога. Представлена взаимосвязь между выбора стратегии поведения в конфликте и типологией личности, характерологическими чертами, эмоциональными проявлениями педагогов. Полученные результаты позволяет говорить какой психотип тип личности педагога выбирает стратегию поведения в конфликтной ситуации. Представленная информация может быть интересна психологам-практикам сферы образования.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, стратегии поведения в конфликтной ситуации, психотип личности, типология личности, характерологические черты, эмоциональные проявления.

FEATURES OF THE PSYCHOTYPE OF A TEACHER'S PERSONALITY AND THEIR CHOICE OF BEHAVIOR STRATEGY IN A CONFLICT SITUATION

Kuimova N.N., Shabalin A.A.

This article is devoted to the problem of choosing a behavior strategy in a conflict situation by teachers based on their psychotype. The article presents an analysis of the concepts of conflict situation and personality psychotype. A description of strategies of behavior in conflict and characteristics of a person's psychotype is given. A conclusion is drawn regarding the lack of development of this topic in theoretical and experimental research in Russian psychology. The article contains the results of an experimental study regarding the choice of behavior strategy in a conflict situation and the components of the psychotype of a teacher's personality. The relationship between the choice of behavior strategy in conflict and personality typology, character traits, and emotional manifestations of teachers is presented. The results obtained allow us to say what psychotype and personality type the teacher chooses the strategy of behavior in a conflict situation. The information presented may be of interest to practicing psychologists in the field of education.

Key words: conflict, conflict situation, strategies of behavior in a conflict situation, personality psychotype, personality typology, characterological traits, emotional manifestations.

«Конфликт сам по себе не есть проблема,
проблема в том, что нам делать с нашими различиями»

(Р. Фишер)

Введение

В современных условиях участникам образовательного процесса предъявляются высокие требования для получения успешного результата в своей профессиональной деятельности. Современному педагогу необходимо прилагать много усилий, чтобы соответствовать требованиям и стандартам качества, которые предъявляет образовательная среда. Постоянно педагогу необходимо развивать свои личностные качества, более глубоко

изучать и раскрывать свои внутренние личностные ресурсы. Чтобы была возможность продуктивного взаимодействия с разными категориями обучающихся. В конечном итоге, обучить и воспитать будущих граждан своей страны, дать им качественное образование, необходимый опыт межличностных отношений и раскрыть их индивидуальные особенности.

Образовательную среду можно рассматривать, как сосредоточение межличностного взаимодействия участников образовательного процесса. Взаимодействие касается форм организации учебной деятельности в образовательном учреждении и внеучебной при взаимодействии участников учебного процесса за пределами школы. Учебный процесс можно поделить на элементы, такие как преподаватель, обучающийся, родители и связи, которые организуются между ними при решении образовательных задач. Связи, которые сформировались в образовательном пространстве между его участниками развиваются и совершенствуются долгое время, на всем протяжении образовательного процесса. Такие связи формируются между преподавателем и обучающимся, преподавателем и преподавателем, преподавателем и родителями обучающегося, а также внутри личности преподавателя, обучающегося и его родителями. Конечно же, где есть взаимодействие: внутриличностное, межличностное и межгрупповое, личности и коллектива возникают противоречия, которые формируют трудные, конфликтные и кризисные ситуации. Участники образовательного процесса имеют свой темперамент, характер, свою эмоциональную реакцию, определенные индивидуальные психологические особенности развития. Все это компоненты определенного психотипа личности, которые влияют и определяют вариант поведения в трудной, конфликтной ситуации. Психотип личности является врожденной психической структурой, определяющей конкретный вид информационного обмена личности со средой, что обуславливает специфику поведенческого реагирования в межличностных и социальных отношениях, специфику проявления социально-психического самочувствия [3, С.15].

Конфликтная ситуация представляет собой совокупность разнонаправленных мнений на одно и то же событие между двумя участниками этого события или группой лиц. При конфликтной ситуации возникает определенный алгоритм действия, который по мнению Гришиной Н.В. можно характеризовать, как конфликтное поведение «заключается в противоположно направленных действиях, в которых реализуются процессы мыслительной, эмоциональной и волевой сфер оппонентов. Чередование взаимных реакций, направленных на реализацию интересов каждой стороны и ограничение интересов оппонента, составляет видимую социальную реальность конфликта. Поскольку действия оппонентов в конфликтной ситуации в большой степени влияют друг на друга, а

также вытекают из предыдущих действий оппонента, то есть взаимообуславливаются, то в любом конфликте они обязательно приобретают характер взаимодействия» [6, С.24].

В нашей работе мы рассматриваем возникновение конфликтной ситуации в процессе образовательной деятельности между субъектами образовательной среды. Так как конфликт в образовательной среде можно определить, как две разные точки зрения на одну и ту же ситуацию. В образовательной среде конфликтные ситуации имеют место быть, преподаватель имеет свой психотип и подсознательно может выбрать стратегию поведения, которая не соответствует его профессиональной деятельности.

Материалы и методы

По нашему мнению, участники образовательного процесса, а именно, преподаватели постоянно сталкиваются с конфликтными ситуациями в своей профессиональной деятельности. Варианты реагирования на конфликтную ситуацию зависят от определенных факторов внешних и внутренних. В качестве гипотезы нами проверялась взаимосвязь психотипа личности и выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Методикой в нашем исследовании стал личностный комплексный социометрический тест – разработан в начале 1980-х годов в СССР батарея личностных тестов, состоящая из трех анкет. Первая часть предназначена для определения 12 типов личности (вариант юнгианской типологии), вторая – характерологических особенностей (акцентуации по Леонгарду и склонность к невротическим состояниям), третья – оценка выраженности различных эмоциональных проявлений. Тесты независимы друг от друга и могут использоваться по-отдельности. Автор: А. А. Зворыкин (1983).

Вторая методика тест на способы совладающего поведения, WCQ (Лазаруса). Для удобства прохождения психодиагностической процедуры методики были оформлены в виде GOOGLE таблицы. По итогам диагностической процедуры были получены данные респондентов в количестве 26 человек, среди которых 26 женщин, проведён анализ. Возраст: до 30 лет - 1 респондент, после 30 лет - 25 респондентов, стаж работы до 5 лет - 3 респондента, после 5 лет - 23 респондента. Исследования проводились с педагогическим коллективом МБОУ г. Нижнего Новгорода.

Результаты исследования

Полученные, при обследовании группы респондентов, результаты представлены в таблицах: (Таблица № 1,2,3)

Таблица 1.

РЕЗУЛЬТАТЫ СООТНОШЕНИЯ ВЫБОРА СПОСОБА СОВЛАДАЮЩЕГО
ПОВЕДЕНИЯ И ТИПОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

Способы совладающего поведения	Типология личности	Количество респондентов	Всего в %
Конфронтация	Мышление экстраверта	1	4 %
Дистанцирование	Мышление и эмоциональность экстраверта практическое	1	4 %
	Эмоциональность экстраверта, практическое мышление	1	4 %
	Эмоциональность интроверта	1	4 %
	Эмоциональность интроверта, практическое мышление	1	4 %
Самоконтроль	Мышление экстраверта	3	12 %
	Мышление экстраверта, практическое	1	4 %
	Эмоциональность экстраверта	2	8 %
Социальная поддержка	Мышление экстраверта	1	4 %
	Эмоциональность экстраверта, мышление практическое	2	8 %
Принятие ответственности	Мышление экстраверта	2	8 %
	Эмоциональность экстраверта	1	4 %
Бегство - Избегание	Эмоциональность интроверта практическое мышление	1	4 %
Планирование решения проблемы	Мышление экстраверта	4	16 %
	Мышление экстраверта, практическое	2	8 %
	Эмоциональность интроверта, уравновешенное восприятие	1	4 %
Положительная переоценка	Мышление экстраверта практическое	1	4 %

Из таблицы № 1 видно, что способ планирование решения проблемы выбирают 7 респондентов (27 %), способ самоконтроль выбирают 6 респондентов (23 %), способ дистанцирования выбирают 4 респондента (15 %), способ социальной поддержки

выбирают 3 респондента (12 %), способ принятия ответственности выбирают 3 респондента (12 %), способ положительной переоценки выбирает 1 респондент (4 %), способ конфронтации выбирает 1 респондент (4 %), способ бегства - избегания выбирает 1 респондент (4 %).

Для определения межличностного взаимодействия в образовательной среде были изучены преобладающие типы личности педагогов. Полученные данные говорят о том, что из 26 респондентов выраженное мышление экстраверта и мышление экстраверта практическое имеют 16 респондентов (61%). Такой тип мышления обладает способностью принимать решение на месте, при этом использует рациональные инструменты и прилагает усилия для контроля за эмоциями. Прежде чем принять окончательное решение педагог рассматривает его со стороны плюсов и минусов. Принимает решение после получения эмпирических данных. Это может быть не всегда эффективным, так как в динамической ситуации, когда требуется быстро принять решение, промедление может только ускорить развитие конфликта. У 5 респондентов (19%) выраженный тип эмоционального экстраверта. Данный тип в любой ситуации стремится получить определенные, текущие эмоции. Такие люди наделяют эмоциональным содержанием предметы, отношения, ситуации. Всё, у них либо миленькое и хорошее, либо гадкое и изогнутое. Педагоги с таким типом становятся непредсказуемыми и могут стать заложниками разностью между полярностью своих эмоций, что в конфликтной ситуации может помешать увидеть целесообразное решение. У 4 респондентов (15%) респондентов выраженный тип эмоционального интроверта обладатель данного типа очень мягкий человек, который излишне переживает о чувствах других. Если ему пришлось кого-то расстроить, он не сможет отнестись к этой ситуации с лёгкостью и даже какое-то время будет на ней заиклен. Педагог с таким типом может в пустую тратить свои эмоции на тех учеников, которым он поставил неудовлетворительные оценки, потому что они не были подготовлены к уроку и спустя некоторое время чувствовать перед ними вину, что создает предпосылки для неадекватной оценки данных учащихся. Мы предполагаем, что при возникновении конфликтной ситуации педагог будет решать, либо активно выбирать варианты решения проблемы, либо броситься в бегство.

Анализ данных по методике на способы совладающего поведения WCQ (Лазаруса) позволил изучить какой тип, какую выбирает стратегию поведения в конфликте:

- стратегию планирования решения проблемы, как сознательные усилия (ресурсы) педагога сфокусированные на конфликте и активной выработке решений по изменению конфликтной ситуации, а также в аналитическом подходе к проблеме, выбирают 27 % респондентов, имеющих тип мышление экстраверта,

- стратегию самоконтроль, как поведенческую стратегию, при которой педагог направит максимальное количество усилий на контроль своих чувств и действий на протяжении всей конфликтной ситуации на работе или дома, что может привести при частом использовании к физическому и эмоциональному истощению, выбирают 23 % респондентов имеющие тип мышление экстраверта,
- стратегию дистанцирования, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что при выборе данного варианта поведения педагог, возможно, не согласен с точкой зрения оппонента и прилагает когнитивные усилия, чтобы отойти от ситуации и снизить уровень ее значимости, выбирают 15 % респондентов имеющие тип мышление экстраверта и тип мышления интроверта,
- стратегию социальной поддержки, можно характеризовать следующим образом, педагог при конфликтной ситуации будет стараться приложить внутренние и внешние силы для поиска информационной, действенной и эмоциональной поддержки от окружения, в котором он находится, выбирают 12 % респондентов имеющие тип мышление экстраверта,
- стратегию способ принятия ответственности, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что педагог признает свое место в трудной конфликтной ситуации, которая произошла в учебном заведении и активно пытается найти варианты решения этой ситуации, выбирают 12 % респондентов имеющие тип мышление экстраверта,
- стратегию положительной переоценки, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что данной стратегии поведения позволяет педагогу сосредоточить усилия на собственном росте при решении трудной жизненной (конфликтной) ситуации, которая возникла в образовательной среде, выбирают 4 % респондентов имеющие тип мышления экстраверта,
- стратегию конфронтация, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что педагог прикладывает усилия, направленные во вне на конфронтацию, в отношении других участников конфликтной ситуации по трансформации данной ситуации в свою пользу и тем самым достижению своих целей, испытывая при этом интерес и возбуждение. Данный вид поведения предполагает некоторый уровень агрессивности человека и решимости его к определенному риску, выбирают 4 % респондентов имеющие тип мышления экстраверта,
- стратегию бегство - избегание, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что оппонент т.е. педагог признает свою точку зрения в конфликтной ситуации, но его мысленные устремления и алгоритмы поведения, имеют вектор, направленный к бегству

или избеганию проблемной (конфликтной) ситуации, выбирают 4 % респондентов имеющие тип мышления интроверта.

Таблица 2.

**РЕЗУЛЬТАТЫ СООТНОШЕНИЯ ВЫБОРА СПОСОБА СОВЛАДАЮЩЕГО
ПОВЕДЕНИЯ И ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИХ ЧЕРТ ПЕДАГОГА**

Способы совладающего поведения	Характер (акцентуация)	Количество респондентов	Всего в %
Конфронтация	Гипертимные черты	1	4 %
Дистанцирование	Гипертимные черты	1	4 %
	Тревожно мнительные черты	2	8 %
	Астенические черты	1	4 %
	Ригидные черты	1	4 %
Самоконтроль	Гипертимные черты	3	12 %
	Тревожно мнительные черты	3	12 %
Социальная поддержка	Гипертимные черты	2	8 %
	Астенические черты	1	4 %
Принятие ответственности	Гипертимные черты	2	8 %
	Тревожно мнительные черты	1	4 %
Бегство - Избегание	Тревожно мнительные черты	1	4 %
Планирование решение проблемы	Гипертимные черты	1	4 %
	Тревожно мнительные черты	1	4 %
	Ригидные черты	2	8 %
	Астенические черты	1	4 %
	Эпитимные черты	1	4 %
Положительная переоценка	Гипертимные черты	1	4 %

Из таблицы № 2 видно, что способ планирование решения проблемы выбирают 6 человек (23 %), способ самоконтроль выбирают 6 человек (23 %), способ дистанцирования выбирают 5 человека (19 %), способ социальной поддержки выбирают 3 человека (12 %), способ принятия ответственности выбирают 3 человека (12 %), способ положительной переоценки выбирает 1 человек (4 %), способ конфронтации выбирает 1 человек (4 %), способ бегства - избегания выбирает 1 человек (4 %).

Для определения межличностного взаимодействия в образовательной среде были изучены акцентуирующие черты характера личности педагогов. Полученные данные говорят о том, что из 26 респондентов выраженные гипертимные черты имеют 11 респондентов (42%),

такой тип акцентуации выражается: в постоянно повышенном уровне настроении, жажде общения, в прикладывании усилий в начинании, каких-то важных дел и не доводить их до конца. Педагог с такими чертами, будет постоянно создавать и поддерживать определенную атмосферу в классе или в рабочем коллективе, заполнять собой всё пространство. Педагог с таким типом акцентуации не переносит однообразной работы и обстановки, и будет стараться всё изменить вокруг себя. Иногда это может быть лишним, когда необходимо ученикам внутренне настроиться на работу, а не постоянно быть в активном пространстве, которое создает педагог. Такое поведение, которое базируется на желании сразу реагировать и заполнить собой всё пространство. Может быть, как эффективным моментом, так и создавать угрозу для усугубления сложившейся конфликтной ситуации. У 8 респондентов (31%) тип с выраженными тревожно мнительными чертами характера, педагог с такими чертами отличается низкой самооценкой. Можно предположить, что такой педагог будет следовать уже проверенным способам работы, даже если они не дают желаемый результат. Среди коллег он будет мало выражать свое мнение, так как обладает неуверенностью в себе и каждая трудная (конфликтная) ситуация может привести к проявлению негативных эмоций и в дальнейшем плохого настроения. Такой педагог очень робкий и нерешительный, подчиняется большинству, редко выражает свое мнение, обладает большим количеством страхов, которые может проецировать на межличностные и межгрупповые отношения. У 3 респондентов (11%) выражены астенические черты характера, такой педагог обладает быстрой сменой настроения, проявляется быстрая утомляемость, что может негативно сказаться на результате выполняемых задач. Обладает неустойчивым самообладанием, что может спровоцировать менее верный выбор поведения в трудной жизненной ситуации, так как рациональный подход к анализу, заменяется иррациональным поведением и может создать напряженную ситуацию при межличностном и межгрупповом взаимодействии, однако жизненный возраст и педагогически стаж работы могут влиять на выбор рационального поведения в конфликте. У 3 респондентов (11%) респондентов выражены ригидные черты характера, педагог обладает консервативными взглядами, он не привык пересматривать принятые, когда - то решения и плохо адаптируется к изменениям, которые возникают в профессиональной деятельности. Он будет проявлять упрямство, которое может помешать увидеть более эффективный способ поведения в конфликтной ситуации при немедленном принятии решения, а в некоторых случаях сам является катализатором этих конфликтных ситуаций, так как не способен к изменению поведения, мнения или отношения к оппоненту.

Анализ данных по методике на способы совладающего поведения WCQ (Лазаруса) позволил изучить какой тип какую выбирает стратегию поведения в конфликте:

- стратегию планирования решения проблемы, как сознательные усилия (ресурсы) педагога сфокусированные на конфликте и активной выработке решений по изменению конфликтной ситуации, а также в аналитическом подходе к проблеме, выбирают 23 % респондентов, имеющих тип акцентуации гипертимных, тревожно мнительных, астенических, ригидных, эпитимных черт характера,

- стратегию самоконтроль, как поведенческую стратегию, при которой педагог направит максимальное количество усилий на контроль своих чувств и действий на протяжении всей конфликтной ситуации на работе или дома, что может привести при частом использовании к физическому и эмоциональному истощению, выбирают 23 % респондентов имеющие тип с акцентуацией гипертимных и тревожно мнительных черт характера,

- стратегию дистанцирования, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что при выборе данного варианта поведения педагог, возможно, не согласен с точкой зрения оппонента и прилагает когнитивные усилия, чтобы отойти от ситуации и снизить уровень ее значимости, выбирают 19 % респондентов имеющие тип с акцентуацией гипертимных, тревожно мнительный, ригидных и астенических черт характера,

- стратегию социальной поддержки, можно характеризовать следующим образом, педагог при конфликтной ситуации будет стараться приложить внутренние и внешние силы в нахождении информационной, действенной и эмоциональной поддержки от окружения, в котором он находится, выбирают 12 % респондентов имеющие тип акцентуацией гипертимных и астенических черт характера,

- стратегию способ принятия ответственности, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что педагог признает свое место в трудной конфликтной ситуации, которая произошла в учебном заведении и активно пытается найти варианты решения этой ситуации, выбирают 12 % респондентов имеющие тип мышление экстраверта,

- стратегию положительной переоценки, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что данной стратегии поведения позволяет педагогу сосредоточить усилия на собственном росте при решении трудной жизненной (конфликтной) ситуации, которая возникла в образовательной среде, выбирают 4 % респондентов имеющие тип с акцентуацией гипертимных черт характера,

- стратегию конфронтация, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что педагог прикладывает усилия, направленные во вне на конфронтацию, в отношении других участников конфликтной ситуации по трансформации данной ситуации в свою

пользу и тем самым достижению своих целей, испытывая при этом интерес и возбуждение. Данный вид поведения предполагает некоторый уровень агрессивности человека и решимости его к определенному риску, выбирают 4 % респондентов имеющие тип с акцентуацией гипертимных черт характера,

- стратегию бегство - избегание, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что оппонент т.е. педагог признает свою точку зрения в конфликтной ситуации, но его мысленные устремления и алгоритмы поведения, имеют вектор, направленный к бегству или избеганию проблемной (конфликтной) ситуации, выбирают 4 % респондентов имеющие тип с акцентуацией тревожно мнительных черт характера.

Таблица № 3.

**РЕЗУЛЬТАТЫ СООТНОШЕНИЯ ВЫБОРА СПОСОБА СОВЛАДАЮЩЕГО
ПОВЕДЕНИЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ ПЕДАГОГА**

Способы совладающего поведения	Эмоции	Количество респондентов	Всего в %
Конфронтация	Интерес и возбуждение	1	4 %
Дистанцирование	Стыд	2	8 %
	Радость	1	4 %
	Отвращение	1	4 %
	Сочувствие и сострадание	1	4 %
Самоконтроль	Сочувствие и сострадание	3	12 %
	Радость	2	8 %
	Возбуждение	1	4 %
Социальная поддержка	Сочувствие и сострадание	1	4 %
	Интерес и возбуждение	1	4 %
	Радость	1	4 %
Принятие ответственности	Радость	2	8 %
	Сочувствие и сострадание	1	4 %
Бегство - Избегание	Удивление	1	4 %
Планирование решение проблемы	Сочувствие и сострадание	2	8 %
	Удивление	2	8 %
	Страх	1	4 %
	Удивление	1	4 %
	Радость	1	4 %

Положительная переоценка	Радость	1	4 %
--------------------------	---------	---	-----

Из таблицы 3 видно, что способ планирование решения проблемы выбирают 7 человек (27 %), способ самоконтроль выбирают 6 человек (23 %), способ дистанцирования выбирают 4 человека (15 %), способ социальной поддержки выбирают 3 человека (12 %), способ принятия ответственности выбирают 3 человека (12 %), способ положительной переоценки выбирает 1 человек (4 %), способ конфронтации выбирает 1 человек (4 %), способ бегства - избегания выбирает 1 человек (4 %).

Для определения межличностного взаимодействия в образовательной среде были изучены акцентуирующие черты характера личности педагогов. Полученные данные говорят о том, что из 26 респондентов проявляют эмоции сочувствие и сострадание 8 респондентов (31 %), педагог умеет понимать эмоции учеников или своих коллег, что может положительно сказаться на анализе и принятии решения в конфликтной ситуации. Однако, педагог, который проявляет чрезмерное сочувствие в трудной жизненной (конфликтной) ситуации, может не всегда воспринимается конструктивно человеком по отношению, к которому проявляется эта реакция, данная позиция может увеличить его расстройство и его негативные эмоции. У 6 респондентов (23 %) проявляется эмоция радости, педагог с активными положительными эмоциями, с хорошим настроением, получает удовольствие от своей профессиональной деятельности, что может передаваться другим участникам образовательной среды. Такой педагог из состояния внутреннего удовлетворения и счастья, реагирует на внешние изменения и обстоятельства, связанные с изменениями в личностной и трудовой сферах, что может положительно сказываться на результатах его деятельности, а также на выборе поведения в конфликтной ситуации. У 3 респондентов (11%) проявляются эмоции интерес и возбуждение, это положительные эмоции, которые мотивируют педагога на развитие и формирование новых навыков и умений это способствует его развитию, как профессионала. Такой педагог глубоко погружается своей деятельностью, его захватывает любопытство и стремление к получению положительного результата. Однако при выборе поведения в конфликте - это может повлиять на выбор подходящего варианта поведения, так как он может увлечься самой конфликтной ситуацией, а не способом выхода из неё. У 2 респондентов (11%) респондентов проявляются эмоции стыда, педагог с преобладанием такой эмоции постоянно занимается самокопанием, чтобы найти, что-то бесчестное или неприличное в своем поведении, это может мешать проявлять свою позицию, так как происходит постоянный самоанализ по отношению к себе. Существует риск создания ситуаций при межличностном общении, где педагог будет искусственно создавать ситуации оппоненту, который будет испытывать

чувство стыда, и в дальнейшем это может привести к проявлению агрессии по отношению к себе, т.е. преподаватель сам может провоцировать возникновение конфликтной ситуации.

Анализ данных по методике на способы совладающего поведения WCQ (Лазаруса) позволил изучить какой тип какую выбирает стратегию поведения в конфликте:

- стратегию планирования решения проблемы, как сознательные усилия (ресурсы) педагога сфокусированные на конфликте и активной выработке решений по изменению конфликтной ситуации, а также в рациональном и аналитическом подходе к проблеме, выбирают 23 % респондентов проявляющие такие эмоции, как сочувствие и сострадание, радость, удивление, страх,

- стратегию самоконтроль, как поведенческую стратегию, при которой педагог направит максимальное количество усилий на контроль своих чувств и действий на протяжении всей конфликтной ситуации на работе или дома, что может привести при частом использовании к физическому и эмоциональному истощению, выбирают 23 % респондентов имеющие такие эмоции, как сочувствие и сострадание, радость, возбуждение,

- стратегию дистанцирования, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что при выборе данного варианта поведения педагог, возможно, не согласен с точкой зрения оппонента и прилагает когнитивные усилия, чтобы отойти от ситуации и снизить уровень ее значимости, выбирают 19 % респондентов имеющие такие эмоции, как сочувствие и сострадание, стыд, радость, отвращение,

- стратегию социальной поддержки, можно характеризовать следующим образом, педагог при конфликтной ситуации будет стараться приложить внутренние и внешние силы в нахождении информационной, действенной и эмоциональной поддержки от окружения, в котором он находится, выбирают 12 % респондентов имеющие, такие эмоции, как сочувствие и сострадание, интерес, возбуждение, радость,

- стратегию способ принятия ответственности, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что педагог признает свое место в трудной конфликтной ситуации, которая произошла в учебном заведении и активно пытается найти варианты решения этой ситуации, выбирают 12 % респондентов имеющие выраженные эмоции сочувствие и сострадание, радость,

- стратегию положительной переоценки, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что данной стратегии поведения позволяет педагогу сосредоточить усилия на собственном росте при решении трудной жизненной (конфликтной) ситуации, которая

возникла в образовательной среде, выбирают 4 % респондентов имеющие выраженные эмоции радость,

- стратегию конфронтация, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что педагог прикладывает усилия, направленные во вне на конфронтацию, в отношении других участников конфликтной ситуации по трансформации данной ситуации в свою пользу и тем самым достижению своих целей, испытывая при этом интерес и возбуждение. Данный вид поведения предполагает некоторый уровень агрессивности человека и решимости его к определенному риску, выбирают 4 % респондентов имеющие эмоции интерес и возбуждение,

- стратегию бегство - избегание, как поведенческую стратегию, характеризующая тем, что оппонент т.е. педагог признает свою точку зрения в конфликтной ситуации, но его мысленные устремления и алгоритмы поведения, имеют вектор, направленный к бегству или избеганию проблемной (конфликтной) ситуации, выбирают 4 % респондентов имеющие эмоции удивления.

Обсуждение и заключение

В изучаемом коллективе выявлено то, что педагоги используют различные варианты поведения в конфликтной ситуации, а именно: 6-7 (24 %) респондентов способны на совместный поиск решения конфликтной ситуации, которое отвечает на запросы всех сторон конфликта, из этого становится понятным, что только 6-7 (24 %) респондентов готовы совместно действовать и принимать решения для разрешения конфликта, такому коллективу трудно достигать общих коллективных целей. 21 (76 %) респондентов предпочитают различные способы поведения в конфликтной ситуации, не направленные на совместный поиск решения конфликта. Данная дифференцированная ситуация может привести к появлению частых и неразрешимых конфликтов в коллективе, что приведет к дестабилизации внутригрупповых отношений. Проанализировав все данные исследования, можно сделать вывод, что во время конфликтной ситуации педагогическому коллективу составляет сложность найти такой вариант разрешения конфликта, который удовлетворил бы всех респондентов. Большая часть респондентов выбирает свою точку зрения или вовсе дистанцируется, и возможно не проявляет желания интересоваться точкой зрения других респондентов. Отсюда можно сделать вывод, что при возникновении конфликта в коллективе, вряд ли он будет разрешен так, что все педагоги будут довольны, а скорее всего конфликт и вовсе не будет разрешен.

Список использованных источников

1. Анцупов А. Я. Шипилов А. И. Конфликтология Москва. 2002. С 122 – 443.
2. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Академия: Смысл, 2007.С 203-331.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта. -СПб.: Питер, 2000, 464с.
4. Гулевич О.А. Способы оптимизации межгруппового взаимодействия: направления и результаты исследований. Вопросы психологии: Научный журнал. 2004. №6. – С. 103–118.
5. Дидковская Л.Г. Причины конфликтов и пути их преодоления Л.Г. Дидковская, Н.В.
6. Дорохова А.В. Разрешение конфликтов / А.В. Дорохова, Л.И. Игумнова, Т.И. Привалихина. – Москва: Академия - 2008.С. 150 – 172 с.
7. Овчинников Б., Павлов К., Владимирова И. Ваш психологический тип.- Спб.: «Андреев и сыновья». 1994.
8. Куимова Н.Н., Пономарева Е.С. Развитие института семьи и брака в России: от традиционного до информационного общества // Нижегородский психологический альманах. – 2021. – № 1.
URL: psykaf417.esrae.ru/26-302 (дата обращения: 11.01.2024).
9. Кручинин, В. А. Личностный потенциал развития адаптивности младшего подростка при переходе в основную школу / В. А. Кручинин, Н. Н. Куимова, И. А. Иванова // Вестник Мининского университета. 2016. №2(15). С.29.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26471298> (дата обращения: 12.11.2023)
10. Курбатов В. И. Конфликтология. Феникс, 2005.С 50 -73, С.210 – 280.
11. Колесниченко, В.О. Акцентуация характера в самореализации творческой личности / В.О. Колесниченко // Образование и общество. – 2008. № 6. С. 46–49.
12. Леонгард К. Акцентуированные личности. Оп.: Москва: Феникс, 1989.
13. Леонов Н.И. Основы конфликтологии / Н.И. Леонов. – Ижевск: Удмурт. ун-т, 2001.С 93 - 122 с.
14. Михальчи Е.В. Изучение взаимосвязей адаптивности к физическим условиям среды с другими психологическими качествами личности [Электронный ресурс] // Вестник Мининского университета. 2022. Т. 10. № 2. С 3. URL: <https://doi.org/10.26795/2307-1281-2022-10-2-9> (дата обращения: 22.11.2023).
15. Сидорина Е.В., Никитина Ю.Н. Особенности мотивационно-потребностной сферы работников культуры // Нижегородский психологический альманах. – 2020. – № 2.
URL: psykaf417.esrae.ru/25-287 (дата обращения: 11.01.2024).

16. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва.2001.С 134-156.

17. Яшкина // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2009. – № 7. – С. 7–15.

Куимова Наталья Николаевна, кандидат психологических наук, доцент, НГПУ им. К.Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: kuimova_nataliy@mail.ru, тел.: 89036096130

Шабалин Артём Александрович, магистрант, НГПУ имени К.Минина, Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: west80_80@mail.ru, тел.:89290403666

Kuimova Natalia Nikolaevna, Ph.D. in Psychology, Associate Professor, NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: kuimova_nataliy@mail.ru, phone: 89036096130

Shabalin Artyom Alexandrovich, master student, NSPU named after K. Minin, Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: west80_80@mail.ru, phone: 89290403666

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии

14 стр.