

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 МИТ, 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-

мальное социальное явление в системе социально-трудовых отношений, способ взаимодействия при столкновении несовместимых потребностей и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои определенные цели двух или более оппонентов [3].

Исходя из проблематики исследования, необходимо сосредоточить внимание на сферу педагогического конфликта, который протекает в условиях стрессогенной образовательной среды. Можно определить среду протекания педагогического конфликта (образовательный процесс), активность участников (взаимодействие), структуру конфликтного столкновения, динамику и стратегию разрешения конфликта[1]. Базелюк В.В. обращает внимание на то, что конфликтное противоборство между оппонентами вызвано отсутствием взаимного учета образовательных целей, интересов, ценностей, требований каждого из педагогических работников [1].

Конфликты, в результате которых может наблюдаться неэффективное взаимодействие внутри социальной или общественной группы, называют деструктивными (дисфункциональными) [2]. Для профилактики деструктивных конфликтных противоборств и снижения уровня профессионального и психологического стресса необходимо повышать конфликтологическую компетентность педагогических работников.

Рябина Е.В. [4] утверждает, что конфликтологическая компетентность включает в себя «компетенцию понимания потенциальных стратегий поведения оппонентов и умение осуществить конфликтологическое консультирование участников противоборства[4]. Конфликтологическая компетентность – «совокупность качеств, личности, которые обеспечивают успешное выполнение профессиональных функций».

Исследователь Цой Л.Н. полагает, что «конфликтологическая компетентность представляет собой возможность профессионального понимания диапазона возможных стратегий прямых и косвенных участников конфликта и способность осуществить содействие в реализации конструктивного взаимодействия оппонентов в конфликтной ситуации» [5].

В целях оценки уровня конфликтологической компетентности педагогических работников образовательной организации было проведено исследование с использованием анкеты, оценивающей уровень информативного элемента конфликтологической компетентности, методики диагностики ведущего типа реагирования (Кашапов М.М., Шалаева Т.Г.) [5].

Анкета оценивания информационного элемента конфликтологической компетентности ориентирована на процесс разработки оптимального метода формирования конфликтологической компетентности личности в процессе профессиональной карьеры, личностного роста. В оп-

росе приняли участие 43 педагога образовательной организации (школы). Респонденты давали развернутые ответы на следующие вопросы:

1. Ваше отношение к конфликту в организации?
2. Как вы понимаете термин «конфликтологическая компетентность» педагогического работника образовательной организации?
3. Какие качества характеризуют педагогического работника, который способен конструктивно и оптимально разрешить педагогический конфликт?
4. С какими психологическими и этическими барьерами можно столкнуться в процессе разрешения конфликта?
5. Опишите наиболее типичный конфликт, который вам пришлось решать в процессе своей педагогической деятельности.

Уровень информативного элемента конфликтологической компетентности определялся по количеству и качеству развернутых ответов:

- первый уровень – нулевой (предельно низкий);
- второй уровень – ситуативный (низкий);
- третий уровень – уровень грамотности;
- четвертый уровень – уровень образованности;
- пятый уровень – творческий (высший, оптимальный).

Уровни информативного элемента конфликтологической компетентности отличаются различной степенью выраженности (рисунок 1).

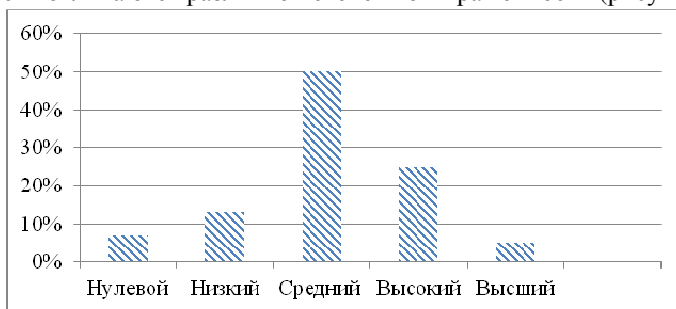


Рисунок 1 – Диагностика информативного элемента конфликтологической компетентности педагогического персонала

Результаты исследования по методике диагностики типа реагирования по Кашапову М.М. и Шалаевой Т.Г. позволили поделить педагогический персонал школы на две группы по поведению в конфликтной ситуации: группа с конструктивным поведением и группу с деструктивным поведением соответственно. Результаты отражены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты диагностики ведущего типа реагирования педагогического персонала школы

Ведущий тип реагирования	Кол-во
Тип реагирования «Уход»	11 человек – 30%
Тип реагирования «Агрессия»	10 человек – 25%
Типа реагирования «Разрешение»	21 человек – 48%

К деструктивным типам реагирования относится «агрессия» и «уход». Педагогические работники с деструктивным типом реагирования в конфликтной ситуации предпочитают отстаивать свою точку зрения, стремятся одержать победу любыми способами, провоцируют и всегда отвечают на провокации; или же стараются уйти от конфликта. Стратегия реагирования «Агрессия» близок 26% респондентам школы. Стратегия реагирования «Избегание» выбрали ведущим в конфликтной ситуации 35% респондентов. Группа с конструктивной стратегией реагирования – 49% педагогических работников.

Как показал анализ, уровень конфликтологической компетентности педагогического персонала школы – средний. Поэтому среди типов реагирования педагогического персонала на конфликтную ситуацию наблюдаются как деструктивные типы: «уход» и «агрессия» (55% респондентов), так и конструктивный тип реагирования – «разрешение» (48%). Данные анкетирования говорят о необходимости обучения и повышения квалификации в области управления конфликтами персонала школы. Следует организовать программы повышения квалификации, направленные на повышение уровня конфликтологической компетентности руководителей и педагогических работников образовательных организаций [3,6,7,8].

Список использованной литературы

1. Борисова Е.С. Проблема конфликтологической компетентности в пространстве общеобразовательной организации // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, методико-биологические науки. Т. 19. – №2. – 2017. – С. 28-32.
2. Калмыкова О.Ю. Технологии управления конфликтами и стрессами: метод. указания. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т. – 2016. – 60с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. – М. : НИЦ Инфра-М, 2013. – 238 с.
4. Рябинина Е.В. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной мобильности личности // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов и док-

ладов Международной конференции, Екатеринбург, 29-30 мая 2014 г. / под ред. Г.М. Романцева и др. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. – С.314-318.

5. Цой Л.Н. Организационный конфликт-менеджмент: 111 вопросов, 111 ответов. – М. : Книжный мир, 2007. – 352 с.

6. Калмыкова О. Ю. Адаптивная система индивидуализации обучения конфликтологии в процессе подготовки студентов-менеджеров//Вестник СамГТУ. Вып. 1 (9). Сер. «Психолого-педагогические науки». – Самара: СамГТУ, 2008. -С. 46-50.

7. 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.

8. Гагаринская Г. П., Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Профилактика конфликтных ситуаций в организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 7.

DIAGNOSTICS OF THE LEVEL OF CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE OF THE PEDAGOGICAL PERSONNEL OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

E.S. Petryashina

Samara National Research University, Samara

Annotation. The article discusses the concept of “conflictological competence”, indicates methods for determining the level of conflictological competence of the pedagogical personnel of an educational organization.

Key words: conflictological competence, destructive conflicts, conflict management

References

1. Borisova E.S. The problem of conflictological competence in the space of a general educational organization // Bulletin of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. Social, humanitarian, methodological and biological sciences. T. 19. – No. 2. – 2017. -- S. 28-32.

2. Kalmykova O.Yu. Conflict and stress management technologies: method. directions. – Samara: Samar. state tech. un-t – 2016. – 60 s.

3. Kibanov A.Ya. Personnel Management: Textbook / A.Ya. Kibanov, G.P. Gagarinskaya, O.Yu. Kalmykova, E.V. Muller. – М.: SIC Infra-M, 2013. -- 238 p.

4. Ryabinina E.V. Conflictological competence as a component of professional mobility of a person // Social and professional mobility in the

XXI century: a collection of materials and reports of the International Conference, Yekaterinburg, May 29-30, 2014 / ed. G.M. Romantseva et al. – Yekaterinburg: Publishing House of Ros. state prof.- ped. University, 2014. – S.314-318.

5. Tsoi L.N. Organizational conflict management: 111 questions, 111 answers. – M.: Book World, 2007. – 352 p.

6. Kalmykova O. Yu. Adaptive system of individualization of learning conflict resolution in the training of students-managers//Vestnik SamGTU. Issue. 1 (9). Ser. «Psychological and pedagogical sciences». – Samara: SamGTU, 2008. – P. 46-50.

7. 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.

8. Gagarinskaia G.P., Kalmykova O.Yu., Gagarinskii A.V. Prevention of conflict situations in the organisation// Kadrovik. Human Resource Management. – 2008. – № 7.

КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

И.С. Чмаль, О.В. Новоселова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, Россия, г.Самара*

Аннотация. В данной статье определена сложность формирования комплексной системы культуры безопасности организации. Выявлены основные элементы корпоративного стандарта безопасности труда и направления деятельности в этой сфере.

Ключевые слова: культура безопасности, охрана труда, корпоративный стандарт, ценности, обучение, мотивация.

Современная тенденция повышения технологичности производства влечет за собой структурные изменения в других подсистемах. Одной из важнейших сфер в последние годы становится обеспечения безопасности на предприятии. Внедрение достижений НТП в производство в основном предполагает снижение количества опасных факторов, однако при использовании передовых высокопроизводительных технологий на фоне снижении риска возникновения опасных ситуаций значительно