Конфликты в преподавательской среде

Конфликты между людьми будут существовать всегда, пока существует человечество. Конфликты, по мнению Дарвина и Фрейда, являются необходимым и важным элементом жизни. Причин конфликтных ситуаций множество, но цель одна – положительное разрешение спора для всех сторон.

Педагог – одна из важнейших профессий во всем мире. Было время, когда эта профессия была очень почётной. Далеко не каждому под силу обучать детей и нести просвещение в массы. Дети очень активны по своей природы, и у всех разные характеры. Есть ученики, к которым требуется особый подход. В любой школе или вузе бывают конфликтные ситуации, как между учениками, учениками и учителями, и между учителями.

В данном эссе рассмотрим причины конфликтов в преподавательской среде. Как правило, педагогический коллектив состоит из представительниц прекрасного пола. Женщины конфликтуют на почве личностного характера, в то время как мужчины конфликтуют из-за противоречий в совместной деятельности. Причинами конфликтов между педагогами могут быть конкуренция на почве карьерного роста, различные методики преподавания, финансовые ресурсы и конфликт между молодым и старым преподавателем.

Конкуренция не всегда бывает здоровой. Некоторые преподаватели присваивают чужие труды себе или распространяют недостоверную информацию, пытаясь получить повышение по службе.

Некоторые учителя критикуют методику преподавания других, считая её малоэффективной или неправильной. У каждого учителя свои варианты преподавания. Главное, чтобы учебный процесс был продуктивным и интересным для обучающихся.

Несправедливое распределение финансовых ресурсов является частой темой споров. Каждый прав по своему и считает, что выделять финансовые ресурсы нужно именно ему, а не другому педагогу.

Споры на почве столкновения старого учителя и молодого не новы. Молодой учитель стремится привнести в школу новые стили обучения, сместить с пьедестала старого учителя, завоевать своё место в преподавательском коллективе. Старый учитель, имеющий многолетний опыт, авторитет, уважение коллег и учеников, не всегда хочет принять и помочь молодому коллеге. Возможно, он даже видит в новичке конкурента и может унижать его перед коллегами.

Любые конфликтные ситуации достаточно неприятны и, к сожалению, являются каждодневной реальностью. Их не всегда можно избежать и просто игнорировать, главное – разрешить в спокойной и мирной обстановке. В любой спорной ситуации есть участники, как основные, так и косвенные. Основные участники принимают непосредственное участие в конфликте. Косвенные могут не быть задействованы в конфликте, но они симпатизируют одной или другой стороне. В каждом коллективе есть люди, которые создают и провоцируют конфликты. Желательно избегать таких коллег. Столкнувшись с конфликтом, нужно выбрать наилучшее методы его решения. Подчас бывает, что если разложить конфликт на составляющие, выслушать версию и оценку каждой стороны, понять причины, то спорная ситуация становится менее напряжённой и эмоциональной. Одним из вариантов разрешения конфликтной ситуации может быть обращение к третейскому судье. В качестве такого судьи желательно выбирать человека, который в коллективе пользуется большим авторитетом и уважением. Это может быть директор, профессор, заведующий кафедрой. Стороны должны быть готовы подчиниться решению судьи.

Нужно учитывать, что конфликты не должны негативно влиять на учеников и процесс обучения, потому что в конфликтах между учителями часто страдают именно ученики. Все вопросы должны решаться в кругу педагогического коллектива и не выходить за пределы учебного заведения. Положительным фактором является дружба среди коллег, уважение и поддержка, здоровая конкуренция.

В споре рождается истина.