

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНФЛИКТНОСТИ  
ЛИЧНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ANALYSIS OF PERSONALITY  
CONFLICT IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

*Аннотация:*

Статья посвящена изучению уровня конфликтности педагогов образовательной организации и его влияния на социально-психологический климат в коллективе. Психолого-педагогический анализ представлен на материале теоретико-экспериментального исследования проявлений конфликтности учителей средней общеобразовательной школы. Особое внимание уделяется содержанию специально разработанного комплекса методов по снижению уровня конфликтности педагогов и рекомендациям, сформулированным в целях преодоления деструктивных процессов в сфере межличностных отношений. Результаты исследования, как теоретические, так и практические, имеют большое значение для разработки программ по предотвращению конфликтов и повышению социально-психологического комфорта в учебных заведениях. Это, в свою очередь, направлено на повышение результативности работы педагогических команд и содействие профессиональному росту учителей.

*Ключевые слова:* психология, конфликт, образовательная организация, общеобразовательная школа, социально-психологический климат, межличностные отношения, профессиональное развитие, психолого-педагогические рекомендации.

*Abstract:*

The article is devoted to the study of the level of conflict among teachers of an educational organization and its impact on the socio-psychological climate in the team. The psychological and pedagogical analysis is presented on the basis of a theoretical and experimental study of the manifestations of conflict among secondary school teachers. Special attention is paid to the content of a specially developed set of methods to reduce the level of conflict among teachers and recommendations formulated in order to overcome destructive processes in the field of interpersonal relations. The authors focus on the scientific, theoretical and practical significance of the results of the study, which can be used to develop conflict prevention programs and improve the socio-psychological climate in an educational organization in order to increase the effectiveness of teaching staff and professional development of teachers.

*Keywords:* psychology, conflict, educational organization, secondary school, socio-psychological climate, interpersonal relations, professional development, psychological and pedagogical recommendations.

Доброжелательное, эффективное взаимодействие между педагогами в образовательной организации, в частности, в общеобразовательной школе играет важную роль при достижении успешности комплексного процесса обучения и воспитания. Конфликты среди учителей могут оказывать негативное воздействие на коллективную и индивидуальную деятельность, так же, как и психологическое состояние педагогов способно отрицательно сказаться на атмосфере в команде. Постоянный стресс и конфликтность негативно влияют на общение педагогов с коллегами и родителями обучающихся, мешая эффективной работе. Более того, негативные эмоции и напряжение могут привести к снижению мотивации, энтузиазма и в конечном итоге профессионального уровня.

Социально-психологические исследования последних лет демонстрируют постоянный рост уровня психологических проблем среди работающего населения страны, в том числе педагогов. Вследствие неблагоприятных социально-экономических обстоятельств, включая малые заработки, сложности карьерного продвижения, эмоциональных перегрузок, профессиональной истощенности и противоречий в коллективах, преподаватели испытывают подавленность и различные психологические трудности. По данным Минпросвещения, к началу учебного 2023/2024 г. из школ России уволились 193,5 тыс. учителей, такое количество стало рекордным с 2017 г.<sup>76</sup> Согласно статистике российского образования, около 18 % педагогов отмечают наличие у них стресса на работе. Около 10 % учителей сообщают о высоком уровне стресса. Согласно исследованию на сервисе «Яндекса» «Я Учитель», около 75 % учителей в России испытывают эмоциональное выгорание на работе. Из них 38 % отмечают значительное влияние выгорания на качество жизни и работоспособность. Эти сведения получены в результате опроса 38 тыс. преподавателей и демонстрируют, что выгоранию подвержены как начинающие, так и опытные специалисты.

Предмет настоящего исследования обусловлен тем, что количество педагогов, нуждающихся в психологической и педагогической поддержке, значительно, однако ресурсы и условия для предоставления помощи учителям в образовательных учреждениях недостаточны. Из этого следует, что исследование степени склонности педагогов к кон-

---

<sup>76</sup> В Думе предложили правительству разобраться с причинами увольнений учителей // РИА «Новости». [Электронный ресурс]: <https://ria.ru/20240215/uchitelya-1927526308.html?ysclid=lv8mngmwjm608244702> (дата обращения: 10.10.2024).

фликтам, а также психологической атмосферы в коллективах учебных заведений, таких как школы, является актуальным и важным для создания действенных методов повышения психологического комфорта сотрудников. Таких методов, которые способствовали бы повышению качества труда, снижению уровня конфликтности, агрессии и профилактике психосоматических заболеваний среди педагогов.

Теоретико-методологическую основу исследования составил ряд трудов, посвященных различным аспектам конфликтности личности и ее взаимосвязи с психологическим климатом в коллективах:

— В.И. Андреев изучал коммуникативные процессы в конфликте, уделяя внимание искусству спора, ведению переговоров и разрешению конфликтов;

— В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.И. Панферов проводили исследования социально-психологического климата коллектива, личностных особенностей и синдрома эмоционального выгорания в профессиональном общении;

— Л.И. Вассерман, В.А. Абабков, Е.А. Трифонова исследовали теоретические аспекты и методы психодиагностики совладания со стрессом;

— Н.Е. Водопьянова специализировалась на диагностике и профилактике синдрома выгорания.

Хотя исследования по данному вопросу уже проводились, психолого-педагогические аспекты склонности отдельных личностей к конфликтам и связь уровня конфликтности с психологической атмосферой в образовательном учреждении по-прежнему недостаточно изучены.

Цель настоящего психолого-педагогического исследования заключается в анализе связи между степенью конфликтности личности преподавателя и социально-психологической атмосферой в педагогическом коллективе, в выявлении методов повышения качества межличностных взаимодействий в образовательной организации и разработке рекомендаций в области психологии и педагогики.

Гипотеза исследования такова:

— существует взаимосвязь между конфликтностью личности педагога и социально-психологическим климатом в образовательной организации;

— снижение уровня конфликтности ведет к формированию гармоничных взаимоотношений в коллективе и может быть достигнуто посредством целенаправленной психолого-педагогической деятельности, состоящей из тренингов по управлению уровнем агрессии, командообразующих деловых игр и индивидуальных консультаций.

Задачи исследования:

1. Проанализировать сущность понятия социально-психологического климата в психолого-педагогической литературе.

2. Исследовать особенности конфликтности личности педагога в общеобразовательной организации.

3. Исследовать взаимосвязь между склонностью личности к конфликтам и уровнем социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

4. Создать психолого-педагогические рекомендации для поддержки учителей с высоким уровнем конфликтности, направленные на улучшение социально-психологического климата в коллективе.

В качестве диагностических методик применялись:

1. Тест-опросник Д.М. Рамендик «Оценка уровня конфликтности личности»<sup>77</sup>. Тест позволяет определить как общий уровень конфликтности индивида, так и уровень конфликтности в коллективе в конкретных ситуациях.

2. Тест К. Томаса «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации»<sup>78</sup>. Методика применяется для выявления типичных способов поведения личности в конфликтной ситуации.

3. «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Фидлера<sup>79</sup>. Для диагностики использовалась шкала А.Ф. Фидлера, адаптированная Ю.Л. Ханиным, основанная на методе семантического дифференциала. Участники самостоятельно оценивают свой коллектив по предложенным шкалам с противоположными характеристиками. Методика допускает анонимное участие, что повышает ее надежность, особенно в сочетании с другими методиками.

4. Методика «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» (по А.Н. Лутошкину)<sup>80</sup>. Методика применяется для оценки уровня благоприятности или неблагоприятности психологического климата в педагогическом коллективе. Социально-психологический климат отражает преимущественный и устойчивый эмоциональный фон коллектива, который проявляется во всех сферах его

---

<sup>77</sup> Психодиагностика конфликтов в организации. [Электронный ресурс]: <https://horo.joho.me/2016278.html> (дата обращения: 10.10.2024).

<sup>78</sup> Методика К. Томаса. [Электронный ресурс]: [https://studopedia.ru/10\\_9560\\_metodika-ktomasa.html](https://studopedia.ru/10_9560_metodika-ktomasa.html) (дата обращения: 10.10.2024).

<sup>79</sup> Горбачева С.В. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (Ф. Фидлер). [Электронный ресурс]: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/psikhologiya/2022/10/20/metodika-otsenki-psihologicheskoy-atmosfery-v-kollektive-f> (дата обращения: 10.10.2024).

<sup>80</sup> Редькина Н.В. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин). [Электронный ресурс]: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/10/08/metodika-otsenki-urovnya-psihologicheskogo-klimata-kollektiva-a-n> (дата обращения: 10.10.2024).

жизнедеятельности. С помощью опроса был исследован уровень благоприятности психологического климата.

Экспериментальной базой исследования послужила ГБОУ «Школа № 1273» г. Москвы. В исследовании приняли участие 20 педагогов. Возраст испытуемых — от 25 до 50 лет.

*Теоретико-методологические аспекты взаимосвязи конфликтности личности педагога и социально-психологического климата образовательной организации.* В современном контексте термин «социально-психологический климат» охватывает психологические аспекты взаимодействия между людьми. В отечественной социальной психологии этот термин впервые использовал Н.С. Мансуров<sup>81</sup>, который проводил исследования в производственных коллективах<sup>82</sup>. Однако одним из первых, кто подробно изучил социально-психологический климат, был В.М. Шепель<sup>83</sup>. Социально-психологический климат изучали такие ученые, как В.В. Бойко, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров, Б.Ф. Ломов, Э.Э. Шелест, Е.С. Кузьмин, К.К. Платонов, Б.Д. Парыгин, В.Б. Ольшанский и др.<sup>84</sup> Социально-психологический климат представляет собой эмоциональное состояние психологических взаимоотношений между членами коллектива; в основе его лежит схожесть или разность их интересов, симпатии или антипатии, совпадения характеров и предпочтений и др.

Психологический климат охватывает более локальную область действия по сравнению с социальным и моральным климатом. Он представляет собой состояние общего настроения, атмосферы, качества взаимоотношений в коллективе, выражающееся через различные психологические условия, которые либо способствуют, либо препятствуют продуктивной совместной деятельности и развитию личности в организации. Психологический климат отражает взаимоотношения между людьми, стиль руководства, а также условия и особенности труда и отдыха в коллективе. По мнению Б.Ф. Ломова, психологический климат охватывает:

— систему межличностных отношений психологической природы (дружба, симпатия, антипатия);

---

<sup>81</sup> Пути совершенствования морально-психологического климата в трудовых коллективах: Тезисы докладов Всесоюзной науч.-практ. конференции / Отв. ред. Н.С. Мансуров и др. М.; Днепропетровск: Ин-т социол. исслед. АН СССР, 1983. 165 с.

<sup>82</sup> Мансуров Н.С. Социальная психология о причинах конфликтности личности (К вопросу об общественно-психологических основах социальной психотерапии). М., 1970. 13 с.

<sup>83</sup> Шепель В.М. Управленческая психология. М.: «Экономика», 1984. 246 с.

<sup>84</sup> Ольшанский В.Б. О некоторых механизмах взаимосвязи общества и личности. Автореф. дисс. ... канд. филос. наук / Ин-т философии АН СССР. М., 1968. 31 с.

— психологические механизмы взаимодействия между людьми (сопереживание, содействие, подражание);

— систему взаимных требований (общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива, общее настроение)<sup>85</sup>.

Социально-психологический климат в педагогическом коллективе оказывает значительное влияние на формирование личности обучающихся, способствует созданию благоприятной среды для совместной работы и определяет важность профессиональной практики педагогов. Позитивный эмоциональный климат группы необходим для успешного взаимодействия и формирования поддерживающей атмосферы, где каждый участник может ощущать свою значимость и свободно делиться с другими своими мыслями. Психологическое благополучие и успех в работе педагогов напрямую зависят от их эмоционального состояния, создаваемого благодаря позитивному микроклимату в коллективе, который может быть разрушен из-за конфликтов, возникающих в образовательной организации под влиянием ряда причин, объективных и субъективных факторов.

Причины межличностных конфликтов в педагогическом коллективе часто обусловлены нарушением взаимосвязей, формирующихся в процессе совместной педагогической работы. Эти связи могут носить как деловой, так и субъектно-личностный характер, возникая между педагогами и руководителями в рамках педагогической деятельности. Уровень этих взаимодействий зависит от многих факторов, например, целей и задач работы, компетентности, профессиональной подготовки, интересов и предпочтений педагогов. Взаимосвязи ролевого и статусного характера появляются при необходимости соблюдения правил и норм, соответствующих профессиональной этике. Личные взаимосвязи формируются между педагогами в ходе их совместной работы и зависят от их индивидуальных качеств<sup>86</sup>.

Нравственно-коммуникативные факторы оказывают наибольшее влияние на внутригрупповые конфликты, так как педагоги тесно связаны в сфере общения. Функциональные факторы играют ключевую роль в конфликтах между руководителями и подчиненными.

Психологи подчеркивают, что зачастую конфликты вызывают определенные черты характера, такие как:

— стремление к доминированию и желание всегда оставлять последнее слово за собой;

---

<sup>85</sup> Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности: Избранные труды / Отв. ред. В.А. Барабанщиков и др. М: Ин-т психологии РАН, 2007. 622 с.

<sup>86</sup> Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: теория, история, библиография. 6-е изд., испр. и доп. М., 2015. 525 с.

- чрезмерная строгость в принципах;
- излишняя откровенность в высказываниях;
- несправедливая оценка действий коллег и недооценка их вклада в общее дело;
- консервативный подход и нежелание изменять устаревшие традиции;
- бесцеремонное вмешательство в личные дела других;
- настойчивость, которая переходит в навязчивость;
- завышенная самооценка;
- неуместная инициатива, которая может создавать напряжение в команде.

Различия в реакциях людей на конфликты позволяют выделить типы конфликтных личностей и их стили поведения.

Психологический климат в коллективе играет важную роль в жизни человека, формируя его социальные связи, влияя на его образ жизни, настроение, продуктивность работы, а также творческий потенциал и профессиональный рост. В образовательной среде, где четко определены роли, функции, иерархия, а также наблюдаются общие успехи преподавательской деятельности, формируется благоприятный социально-психологический климат, тесно связанный с моральным духом коллектива. Педагоги всегда на виду, тесно взаимодействуют друг с другом, каждый воспринимается остальными с позиций индивидуальных предпочтений, системы нравственных ценностей, и поступки не могут оставаться вне оценочного поля коллег. Мнение коллег, их поддержка или критика влияют как на моральный настрой, так и на профессиональный рост педагога.

*Результаты диагностики уровня конфликтности педагогов и социально-психологического климата в педагогическом коллективе школы.*

1. Анализ и описание результатов по тесту-опроснику Д.М. Рамендик «Оценка уровня конфликтности личности».

По данным, представленным на Рисунке 1, можно наглядно увидеть, что у многих респондентов наблюдается уровень конфликтности личности «чуть выше среднего», «выше среднего» и «высокий». Среднее значение по результатам равно 30, испытываемые, которые выходят за пределы среднего значения (отмечены столбцами со штриховкой), имеют повышенный уровень конфликтности.

Такой уровень конфликтности свидетельствует о том, что социально-психологический климат в коллективе неблагоприятный: отсутствует психологическая стабильность, возникает конфликтная среда, вследствие чего личность становится более уязвимой и менее стрессоустойчивой. У большинства участников опроса наблюдается высокий уровень личных конфликтов и нервно-психического напряжения, что вызывает общее недомогание, беспокойство и иногда страх, приво-

для снижения продуктивности в работе и ее дезорганизации. Для таких педагогов характерно преобладание соперничества в качестве стиля поведения в конфликтных ситуациях, что связано с их желанием удовлетворять собственные интересы за счет других людей.



Рис. 1. Профиль уровня конфликтности испытуемых по тест-опроснику Д.М. Рамендик «Оценка уровня конфликтности личности».

2. Анализ и описание результатов по тесту К. Томаса «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации».

Тест К. Томаса помогает определить индивидуальные особенности поведения в конфликтных ситуациях. Результаты исследования показали, что большинство участников склонны к соперничеству в конфликтных ситуациях. Данные тестирования также определили малое число педагогов с типом поведения «сотрудничество», из чего следует, что взаимоотношения в педагогическом коллективе натянутые. Коллегам легче найти компромисс «в убыток себе или другому», им приходится избегать конфликтных ситуаций либо адаптироваться к ним в силу личных способностей. Результаты теста представлены на Рисунке 2.

3. Анализ и описание результатов по методике оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера.

Участникам предлагалось закрыть глаза и мысленно перенестись в свой коллектив, вспомнить чувства, которые они испытывают, приходя на работу. По результатам исследования, представленным на Рисунке 3, можно сделать вывод, что психологическая атмосфера в педагогическом коллективе не вполне благоприятна. Среднее значение оценки равно 4,73. Респонденты, находящиеся за линией среднего значения (отмечены столбцами со штриховкой), недовольны психоло-

гической атмосферой коллектива. Такая ситуация может быть объяснена низким уровнем удовлетворенности в коллективе, отсутствием доброжелательности, недостатком взаимной поддержки и сплоченности. У большинства участников наблюдаются нервно-психическое напряжение и признаки эмоционального выгорания. Последнее сопровождается чувством неуверенности, беспокойства, иногда страха, что снижает работоспособность и нарушает организацию работы.



Рис. 2. Показатели средних значений по шкалам теста К. Томаса «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации».

4. Анализ и описание результатов, полученных с помощью методики «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» (по А.Н. Лутошкину).

Эта методика позволяет определить характер социально-психологического климата в коллективе и оценить степень сформированности коллектива. Повторное применение метода позволяет проследить динамику развития коллектива. Полученные данные, представленные на Рисунке 4, свидетельствуют о неблагоприятном климате в коллективе. Наблюдается отсутствие доброй атмосферы, взаимопонимания, помощи со стороны коллег, радости за достижения коллектива, единства, а также желания сотрудничать и участвовать в жизни команды. Среднее значение оценки равно 0,27. Респонденты, которые ушли в минусовой сегмент, недовольны психологическим климатом коллектива (отмечены столбцами со штриховкой).

*Психолого-педагогическая работа и методические рекомендации по снижению конфликтности личности и улучшению социально-педагогического климата.* В современной образовательной системе приоритет отдается психологическому благополучию учеников, но не преподавателе-

лей. Частое игнорирование личности самого учителя, миф о «безупречном педагоге», постоянное представление учителя как сильной личности привели в итоге к замкнутости, неискренности и другим защитным формам поведения у преподавателей.

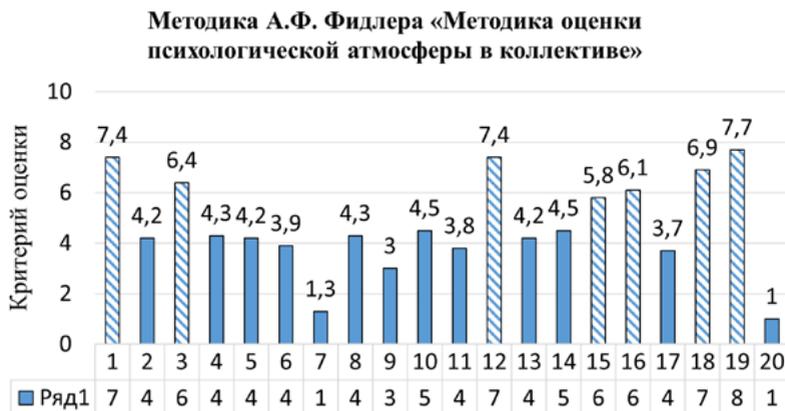


Рис. 3. Профиль результатов по методике А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе».

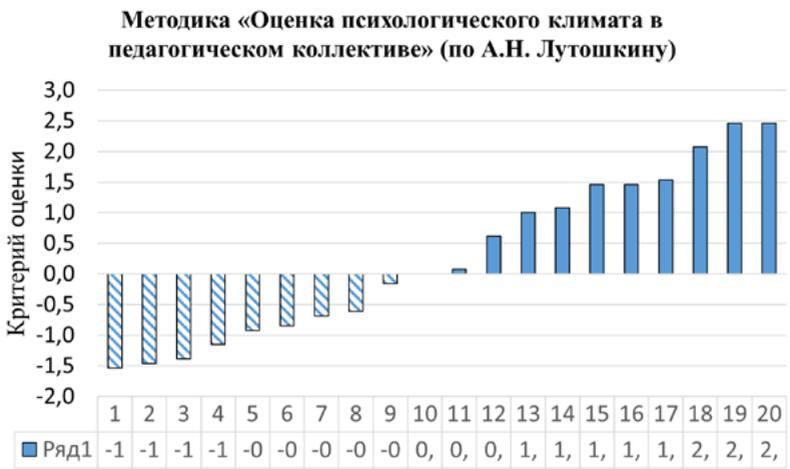


Рис. 4. Профиль результатов по методике «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» (А.Н. Лутошкин).

Сформировавшийся в педагогической среде менталитет не позволяет учителю воспринимать себя как некомпетентного в каких-либо областях человека, допускающего ошибки, уязвимого и нуждающегося в психологической поддержке. Высокая энергетическая затратность

профессии вместе с заботой о поддержании «имиджа» имеют серьезную психологическую цену. В таких условиях учитель испытывает значительное нервно-психическое напряжение и часто не справляется с ним, не владея методами саморелаксации. В данной связи авторы считают необходимым организацию в школах психологических кабинетов для поддержки эмоциональной стабильности преподавателей, проведения групповых и индивидуальных тренингов, консультаций для педагогов. Психолог в таких условиях поможет учителям правильно переживать свои эмоции, стрессовые ситуации и обучиться самопомощи.

Психотехнические игры и упражнения, которые может использовать психолог, помогают справляться с профессиональными и личностными проблемами и решают основные задачи: гармонизируют внутренний мир учителя, снижают психическое напряжение, развивают внутренние психологические силы, творческий потенциал, укрепляют профессиональное самосознание. Регулярное выполнение таких упражнений поможет педагогу адекватно оценивать свое состояние и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления психического здоровья, что приведет к успеху в профессиональной деятельности с меньшими затратами нервной энергии. Необходимо сформировать у педагогов навык продуктивных психотехнических действий, потребность в психопрофилактике деструктивных невротических состояний и нарушений эмоционально-волевой сферы<sup>87,88</sup>.

Приведем примеры психологических упражнений и тренингов, использованных в ходе эмпирического исследования.

1) Тренинг по контролю агрессии. Цель — предупреждение проявлений агрессии среди педагогов. Задачи:

- углубление знаний учителей об агрессии и способах ее коррекции;
- формирование рефлексивных способностей;
- облегчение психоэмоционального стресса;
- обучение навыкам саморегуляции.

Агрессия — важная эмоция, которая помогает человеку адаптироваться к реальности. Это физиологическая и психологическая мобилизация организма для активного противодействия негативным факторам.

---

<sup>87</sup> Юлина Г.Н., Шафажинская Н.Е., Положенцева И.В., Рабаданова Р.С., Калита В.В. Современные психолого-педагогические технологии в дефектологии и коррекционной педагогике / МГУТУ им. К.Г. Разумовского. М.: «Ваш формат», 2022. 254 с.

<sup>88</sup> Шафажинская Н.Е., Положенцева И.В., Юлина Г.Н. Практическая психология. Учебно-методическое пособие / МГУТУ им. К.Г. Разумовского. М.: «Ваш формат», 2020. 172 с.

Выражая агрессию, человек снимает психоэмоциональное напряжение, что приносит ему облегчение. Агрессия может быть полезной, если научиться выражать ее безопасными для себя и окружающих способами.

Проблема заключается в том, что некоторые люди не умеют распознавать в себе агрессию или выражать ее конструктивно, не причиняя вреда себе и окружающим. Агрессия в итоге направляется на других, что причиняет вред и самому человеку, и окружающим. Особенно это неприемлемо в работе с детьми. С другой стороны, когда человек постоянно подавляет свою агрессию, все время сдерживает себя, это может повредить его психике. Рекомендуется применять техники, которые помогут контролировать гнев, агрессию и предотвратить их накопление.

Примеры таких техник:

1. Голосовая техника.
2. Рисунок злости.
3. Чувства в теле.
4. Утренние страницы.
5. «Для чего мне злость?»
6. Кнопка «выключить».
7. Коллаж состояния.

В конце тренинга для его осмысления и закрепления результатов психолог предлагает участникам проговорить следующие моменты (продолжить фразы):

- «Тренинг помог мне понять, что...»
- «Мне понравилось / не понравилось, что...»
- «С этого момента я собираюсь...»
- «У меня произошло осознание...».

2) Тренинг на сплочение коллектива. Цель — сплотить педагогический коллектив и предотвратить выгорание учителей. Задачи:

- создание положительной психологической атмосферы в группе;
- развитие навыков совместной работы в команде;
- улучшение навыков общения у преподавателей;
- укрепление отношений между коллегами;
- формирование и укрепление командного единства через сплочение участников;
- развитие чувства ответственности и участия каждого человека в решении совместных задач;
- осознание себя «командой».

Вступление психолога:

«Здравствуйте, коллеги! Сегодня мы проанализируем психологический климат нашего коллектива. Как вы знаете, невозможно выполнить всю работу в одиночку. Иногда требуется помощь других. В сплоченном коллективе взаимопомощь — это ключ к успеху, без под-

держки сложно достигнуть высоких целей, особенно целей коллектива. Мы поговорим о том, как важна сплоченность и поддержка в группе, какую роль играет эмоциональная стабильность и почему важно находить компромиссы...»

Далее следуют рекомендации для педагогов и руководства образовательного учреждения по сохранению сплоченности коллектива и снижению уровня конфликтности.

1. Открытое и честное общение.

1.1. Формируйте атмосферу доверия и уважения, где каждый может свободно выражать свои мысли и чувства.

1.2. Проводите регулярные встречи для обсуждения общих целей, задач и проблем коллектива.

2. Развитие командного духа.

2.1. Организуйте командные мероприятия, например, тренинги, совместные поездки или спортивные соревнования.

2.2. Развивайте среди коллег сотрудничество и взаимопомощь.

3. Признание и поощрение.

3.1. Отмечайте успехи каждого педагога и публично их признавайте.

3.2. Создайте систему поощрений за вклад в общую работу и профессиональные достижения.

4. Поддержка и взаимопомощь.

4.1. Придумайте занятия, тренинги для обмена опытом и взаимного обучения.

4.2. Внедряйте систему наставничества для новых сотрудников, чтобы они чувствовали поддержку и могли быстро освоиться. Поощряйте взаимопомощь в решении профессиональных задач.

5. Профессиональное развитие.

5.1. Обеспечьте участие в профессиональных конференциях, семинарах и курсах повышения квалификации в совместном формате.

5.2. Поддерживайте внедрение новых методов обучения и делитесь своими знаниями и навыками.

6. Учет индивидуально-психологических особенностей.

6.1. Учитывайте индивидуальные особенности, сильные и слабые стороны каждого педагога.

6.2. Поощряйте самореализацию и раскрытие потенциала каждого члена коллектива.

7. Создание позитивной рабочей атмосферы.

7.1. Создавайте позитивную атмосферу в коллективе, избегая сплетен и интриг.

7.2. Создайте комфортные условия труда и поддерживайте психологическое здоровье коллег.

8. Совместное разрешение конфликтов.

8.1. Вовремя распознавайте и разрешайте конфликты, используя конструктивные подходы.

8.2. Проводите обучение педагогов навыкам эффективного общения и управления конфликтами.

9. Коллективно планируйте и распределяйте задачи.

9.1. Привлекайте всех членов коллектива к планированию и распределению задач.

9.2. Учитывайте мнение каждого при решении проблем всего коллектива.

Применение этих рекомендаций поможет сформировать и сохранить единство в педагогическом коллективе, что положительно скажется на качестве образовательного процесса и общем психологическом климате в учебном заведении.

В заключение следует подчеркнуть, что социально-психологический климат коллектива проявляется в поведении и общении его участников, отражая уровень взаимодействия и взаимоотношений в группе. Он включает три аспекта: социальный, моральный и психологический климат, охватывая как официальные, так и неофициальные взаимоотношения. Социально-психологический климат влияет на психологическое состояние членов коллектива и уровень их удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами. Конфликтность — это сложная черта личности, формирующаяся под влиянием врожденных склонностей и жизненного опыта. Ее проявление зависит от уровня психического напряжения и психологической устойчивости человека. Конфликтность может изменяться в процессе развития, проходя через разные этапы.

Исследование выявило признаки неблагоприятного психологического климата в испытуемом педагогическом коллективе, выражающиеся в повышенном уровне конфликтности и стрессовых ситуаций. Полученные данные подтверждают гипотезу исследования, что конфликтность личности педагога влияет на социально-психологический климат в образовательной организации. Уменьшение конфликтности способствует здоровым связям в команде и может быть осуществлено посредством целенаправленной психолого-педагогической деятельности, которая включает занятия по управлению агрессивностью, командные игры и личные консультации психолога в образовательной организации.

#### *Список литературы*

1. Анцупов А.А., Шипилов А.И. Конфликтология: теория, история, библиография. 6-е изд., испр. и доп. М., 2015. 525 с.

2. *Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н.* Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: «Мысль», 2004. 207 с.

3. В Думе предложили правительству разобраться с причинами увольнений учителей // РИА «Новости». [Электронный ресурс]: <https://ria.ru/20240215/uchitelya-1927526308.html?ysclid=lv8mngmwjm608244702> (дата обращения: 10.10.2024).

4. *Горбачева С.В.* Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (Ф. Фидлер). [Электронный ресурс]: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/psikhologiya/2022/10/20/metodika-otsenki-psihologicheskoy-atmosfery-v-kollektive-f> (дата обращения: 10.10.2024).

5. Исследование: около 75 % учителей в России выгорают на работе // РИА «Новости». [Электронный ресурс]: <https://sn.ria.ru/20201222/uchitelya-1590351789.html?ysclid=lure924d5u646915601> (дата обращения: 10.10.2024).

6. *Ломов Б.Ф.* Психическая регуляция деятельности: Избранные труды / Отв. ред. В.А. Барабанщиков и др. М: Ин-т психологии РАН, 2007. 622 с.

7. *Мансуров Н.С.* Социальная психология о причинах конфликтности личности (К вопросу об общественно-психологических основах социальной психотерапии). М., 1970. 13 с.

8. Методика К. Томаса. [Электронный ресурс]: [https://studopedia.ru/10\\_9560\\_metodika-ktomasa.html](https://studopedia.ru/10_9560_metodika-ktomasa.html) (дата обращения: 10.10.2024).

9. *Ольшанский В.Б.* О некоторых механизмах взаимосвязи общества и личности. Автореф. дисс. ... канд. филос. наук / Ин-т философии АН СССР. М., 1968. 31 с.

10. Психодиагностика конфликтов в организации. [Электронный ресурс]: <https://hogo.jofo.me/2016278.html> (дата обращения: 10.10.2024).

11. Пути совершенствования морально-психологического климата в трудовых коллективах: Тезисы докладов Всесоюзной науч.-практ. конференции / Отв. ред. Н.С. Мансуров и др. М.; Днепропетровск: Ин-т социол. исследований АН СССР, 1983. 165 с.

12. *Редькина Н.В.* Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин). [Электронный ресурс]: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/10/08/metodika-otsenki-urovnya-psihologicheskogo-klimata-kollektiva-a-n> (дата обращения: 10.10.2024).

13. *Шафажинская Н.Е., Положенцева И.В., Юлина Г.Н.* Практическая психология. Учебно-методическое пособие / МГУТУ им. К.Г. Разумовского. М.: «Ваш формат», 2020. 172 с.

14. *Шепель В.М.* Управленческая психология. М.: «Экономика», 1984. 246 с.

15. *Юлина Г.Н., Шафажинская Н.Е., Положенцева И.В., Рабаданова Р.С., Калита В.В.* Современные психолого-педагогические технологии

в дефектологии и коррекционной педагогике / МГУТУ им. К.Г. Разумовского. М.: «Ваш формат», 2022. 254 с.

*Сведения об авторах*

*Шафажинская Наталья Евгеньевна*, доктор культурологии, кандидат психологических наук, профессор кафедры педагогики и психологии профессионального образования Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского. E-mail: [shafazhinskaya@mail.ru](mailto:shafazhinskaya@mail.ru)

*Баулина Виктория Сергеевна*, бакалавр психологии, магистрант Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского. E-mail: [vikabaulina@mail.ru](mailto:vikabaulina@mail.ru)

*Юлина Галина Николаевна*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования, декан факультета социально-гуманитарных технологий Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского. E-mail: [galinaul@mail.ru](mailto:galinaul@mail.ru)

*Information about the authors*

*Shafazhinskaya Natalia Evgenievna*, Doctor of Cultural Studies, Candidate of Psychological Sciences, Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technology and Management. E-mail: [shafazhinskaya@mail.ru](mailto:shafazhinskaya@mail.ru)

*Baulina Victoria Sergeevna*, Bachelor of Psychology, Master's student, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technology and Management. E-mail: [lvikabaulina@mail.ru](mailto:lvikabaulina@mail.ru)

*Yulina Galina Nikolaevna*, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Vocational Education, Dean of the Faculty of Social and Humanitarian Technologies, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technology and Management. E-mail: [galinaul@mail.ru](mailto:galinaul@mail.ru)