

Педагогические подходы к управлению типичными конфликтами в детском хореографическом коллективе

Аннотация. В статье рассматриваются наиболее распространённые педагогические подходы к управлению типичными конфликтами, возникающими в среде детского хореографического коллектива в учреждении дополнительного образования. Описываются типичные конфликтные ситуации, анализируются разные стратегии управления ими в зависимости от выбранной педагогом методологической базы. Даются некоторые наиболее значимые рекомендации педагогам дополнительного образования, обосновываются выводы о необходимости системной работы с родителями как субъектами образовательного процесса для предупреждения и оптимального разрешения конфликтов.

Ключевые слова: управление конфликтами, детский хореографический коллектив, стратегии предупреждения и разрешения конфликтов.

Несмотря на сложившееся в педагогическом сообществе явно негативное и даже отрицающее отношение к конфликтам и конфликтным ситуациям, приходится констатировать очевидное: конфликты являются естественной частью жизни как взрослого, так и детского коллектива. При этом в детском творческом коллективе существует определённая специфика отношений, порождающая типичные конфликтные ситуации и возникающие на их основе конфликты.

В данной статье, объектом анализа которой являются типичные конфликты в детском коллективе, предметом – педагогические подходы к управлению ими, автор ставит цель: выявить возможности и риски реализации разных подходов к разрешению конфликта.

В наиболее широком смысле под конфликтом обычно понимают противоречия внутриличностного, межличностного, внутригруппового, межгруппового планов, проявляющиеся в различных формах. Существуют различные классификации и типологии конфликтов в соответствии с критериями, которые выделяют исследователи: по характеру отношений, по степени выраженности, по особенностям течения и др. Что касается конфликтов и конфликтных ситуаций в детском хореографическом коллективе учреждения дополнительного образования, то наиболее типичными, часто повторяющимися конфликтами являются:

- конфликты, возникающие вследствие конкуренции обучающихся (за сольный номер, например);

- ситуативные конфликты, обусловленные недостаточной сформированностью неформальной структуры коллектива, или конфликты микрогруппировок;
- конфликты, возникающие вследствие несоответствия самооценки и уровня притязаний обучающегося его реальным возможностям и достижениям;
- конфликты, предметом которых являются по –разному понимаемые детьми представления о справедливости (например, в распределении ролей в танце).

Отметим, что эти конфликты возникают практически в любом коллективе, что определяет для педагога необходимость профилактической работы, чёткого, многократного, доступного обучающимся разъяснения правил, требований и норм жизни коллектива. В современной ситуации, в которой родители являются активными субъектами образовательного процесса, значительная часть типичных конфликтных ситуаций возникает при участии родителей либо с их подачи. Учитывая статус родителя в современном дополнительном образовании, педагог должен прикладывать значительные систематические усилия в направлении просвещения родителей, объяснения им правил, требований, содержания планируемых результатов.

В нашем случае будет рассмотрен типичный конфликт, являющийся смешанным, т.е. имеющим признаки как вертикали, так и горизонтали, а именно конфликт «родитель - обучающиеся – педагог - руководитель учреждения». Независимо от методологической основы, на которой педагог строит свою деятельность, управление конфликтом должно начинаться с анализа его структуры.

Для достижения цели работы опишем конфликт в соответствии с его предполагаемой структурой. Для начала охарактеризуем конфликтную ситуацию. Мать обучающейся Н. обратилась к директору учреждения дополнительного образования с претензией: её 8 – летнюю дочь не берут в хореографическую композицию, выставляемую на конкурс. Мать считала, что таким образом педагог нарушает права ребёнка и наносит урон самооценке. Мать также сформулировала требование: либо ребёнка берут в композицию, либо жалоба будет направлена в вышестоящие органы. Девочка после беседы матери с директором на занятиях демонстрировала отказ выполнять требования педагога, мотивируя это тем, что «всё равно на конкурс не возьмут».

Анализируя структуру конфликта, выделим основные элементы и проанализируем их с позиций личностноориентированного и системно – деятельностного подходов.

- стороны конфликта. В данном случае сторонами конфликта является мать

и педагог; при этом мать не предъявляла претензий педагогу, а обратилась с жалобой к директору, который также вынужденно стал конфликтующей стороной. У ребёнка с педагогом до обращения матери к директору конфликтности в отношениях не было. Таким образом, к моменту возникновения инцидента (как спускового механизма всей системы конфликта) конфликтная ситуация развивалась в латентной форме как недовольство матери в отношении педагога. Именно эти две стороны и образуют «тело» конфликта. Отметим, что описание сторон конфликта уже обнаруживает проблему педагога, а именно: недостаточно чёткое определение правил, условий отбора на конкурсные выступления. В данном случае педагогу учреждения дополнительного образования важно предельно чётко разъяснять родителям, что основная цель дополнительного (общеразвивающего, непрофильного) образования – содействие общеэстетическому, личностному развитию ребёнка, показателем чего является освоение им образовательной программы, успешное прохождение промежуточных и итоговых контрольных процедур. А регламент участия в конкурсах (в отличие от участия в концертах, показах, фестивалях, презентациях) должен оговариваться отдельно. Таким образом, в данной ситуации педагог вынужден управлять уже сложившимся конфликтом «по отклонению», а в идеале это управление должно быть рефлексивным, предвидящим возникновение подобных ситуаций.

- **предмет конфликта.** В данном случае его озвучила мать, с точки зрения которой предметом конфликта является нарушение прав ребёнка педагогом. Здесь возникает интересная педагогическая проблема. С одной стороны, если опираться на личностноориентированный подход, то результаты ребёнка можно сравнивать только с его же результатами, оценивать динамику его развития. С другой стороны, существующие в образовании конкурсные процедуры изначально построены на сравнении детей (в том числе их способностей, функциональных возможностей) друг с другом. Здесь педагогу очень важно определиться с методологической основой. Опора, например, на системно – деятельностный подход предполагает наличие некоторых общих критериев, на основании которых может оцениваться продвижение и результативность освоения образовательной программы каждым обучающимся. Ключевым вопросом, который может сыграть решающую роль в выборе педагогом стратегий, должен стать вопрос о личностном смысле занятий хореографией именно для данного обучающегося. Если ребёнок занимается для выработки красивой осанки, походки, укрепления здоровья, развития эстетических способностей, то освоение образовательной программы вкупе с участием во внеконкурсных процедурах предъявления творческих результатов вполне достаточно и не нарушает прав ребёнка на получение образования в комфортных условиях. Если ребёнок ориентирован на уровень профессиональных достижений, но по каким – то причинам не

соответствует требованиям этого уровня, педагог может выбрать стратегию, основанную на том или ином педагогическом подходе. Например, реализация личностноориентированного подхода предполагает, что педагог, учитывая специфику контингента, будет активно вводить в репертуар такие композиции, в которых сложность, синхронность, отточенность элементов и связок играют подчинённую роль, а доминирует яркость сценического образа, выраженная сюжетность, наличие разноплановых и разнохарактерных танцевальных ролей. Так, например, в широко распространённом танце «Самовар» может с успехом солировать ребёнок плотной «нехореографической» конституции при наличии чувства ритма, сценического обаяния, когда профессиональный недостаток превращается в достоинство. Подчёркивая перспективность выбора такой стратегии, важно отметить и её риски: опора только на личностноориентированный подход может привести к тому, что обучающийся не примет ценности развития как самопреодоления, а ограничится только использованием уже имеющихся у него качеств и свойств.

Понимая это, важно опираться и на положения системно – деятельностного подхода, особенно в той его части, которая рассматривает овладение деятельностью как основное условие и механизм развития. Не «приспособление» содержания деятельности «под ребёнка», а мотивированная целенаправленная активность ребёнка по освоению деятельности – таково принципиальное положение системно – деятельностного подхода. На практике это означает, что педагог не только создаёт условия для достижения предметного результата, но и побуждает обучающегося самостоятельно ставить цели развития, контролировать и оценивать их достижения, анализировать, сравнивая с лучшими образцами. В таком случае обучающийся оказывается вовлечённым в широкий спектр действий познавательного, регулятивного, коммуникативного плана.

Кроме того, опора на системно – деятельностный подход с характерной для него терминологической определённойностью позволяет обсудить с родителем понятие «права ребёнка». Очевидно, что родитель в данной ситуации употребляет термин некорректно. В Законе «Об образовании РФ» закреплено право ребёнка на получение, в частности, доступного дополнительного образования, и это право никоим образом не было нарушено.

- **образ конфликта.** У каждого участника, выступающего в качестве стороны конфликта, складывается свой образ этого конфликта. И если родитель, а тем более ребёнок вправе видеть конфликт только со своей стороны, то педагог обязан научиться видеть конфликт глазами всех его участников. Это требование укладывается как в логику личностноориентированного, так и в логику системно – деятельностного подхода. В отношении образа конфликта у ребёнка важно понимать: педагог и обучающийся находятся на разных

уровнях моральной зрелости, обладают разным по насыщенности жизненным опытом. Что касается родителя, то зачастую он тоже не готов рассматривать конфликт с разных сторон. Поэтому наиболее продуктивной стратегией будет побуждаемое педагогом получение обратной связи от родителя и ребёнка, а не конфронтация, направленная на доказательство «правоты» и «неправоты». Опора на личностноориентированный подход предполагает признание факта наличия у любого человека собственного представления, образа, точки зрения. Учёт позиций системно – деятельностного подхода диктует необходимость организации рефлексии на всех этапах образовательного процесса. В данном случае, своевременное получение педагогом обратной связи, содержания рефлексии ребёнка могло бы предотвратить либо локализовать конфликт, переведя его на уровень разьяснения требований и совместного с ребёнком обсуждения путей достижения желаемого результата.

- **мотивы конфликта.** Это ответ на вопрос, что движет человеком, инициирующим конфликт или вступающим в него. Опираясь на системно – деятельностный подход, важно различать мотивы и мотивировки, то есть истинные, глубинные побуждения и их внешнее выражение, часто не соответствующее внутреннему. Так, например, в данной ситуации мотивировка матери – желание добиться справедливости; поскольку, как было показано ранее, права ребёнка не нарушены, вполне возможно, что эта мотивировка маскирует иные побуждения – например, высокую личностную тревожность родителя, демонстративность, доминирование сугубо потребительской позиции «мне все должны». Поскольку мотивы человека всецело принадлежат пространству его частной жизни, то наиболее эффективной стратегией для педагога будет осознание собственных мотивов поведения в конфликте. Если педагог, например, отдаёт себе отчёт в том, что начинает проявлять ответную агрессию или активно защищаться, это может свидетельствовать о собственных непроработанных проблемах, либо о недостатках информационно – просветительской работы с детьми и родителями. В этом случае именно недостаточное владение родителем содержанием требований, регламентов привело к возникновению типичного конфликта.

- **позиции в конфликте.** Позиция в конфликте – это способ, которым человек выражает своё отношение к конфликту. В данном случае позиция матери – требующая; позиция дочери – отрицающая. Какова должна быть позиция педагога? В первую очередь, это позиция «над» конфликтом, а не «внутри» него. Позиция, основной чертой которой является не противодействие родителю или ребёнку, а сотрудничество для совместного решения проблемы. В понимании позиции педагога в конфликте и личностноориентированный, и системно – деятельностный подход

предполагают наличие высокого уровня педагогического такта, моральной и нравственной зрелости педагога, ориентации на сотрудничество.

Таким образом, подводя итог изложенному выше, можно отметить следующее: наиболее эффективным является рефлексивное управление конфликтами, включающее их прогнозирование, профилактику, разрешение на основе анализа потенциально конфликтных зон.

Список литературы:

1. Анцупов А., Баклановский С. Конфликтология / А. Анцупов, С. Баклановский. СПб.: Питер, 2016.
2. Курочкина И. А. Педагогическая конфликтология : учеб, пособие / И. А. Курочкина, О. Н- Шахматова. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013.