

УДК 159.9

*И.Г. Колмакова***ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ ЖЕСТКО-РОЛЕВОГО И ПОЛИРОЛЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ УЧИТЕЛЯ**

Статья посвящена проблемам профессионально-ролевого поведения и внутриличностного конфликта учителя. В рамках системного личностно-развивающего подхода внутриличностные противоречия рассматриваются как движущие силы профессионального развития, а внутриличностный конфликт – как психологическое условие профессионально-ролевого поведения педагога. Описаны два способа разрешения внутриличностного противоречия (конструктивный и деструктивный), которые проявляются в двух моделях труда: адаптивного функционирования и профессионального развития. При адаптивном поведении (модель 1) нарушается ролевой баланс, роль учителя становится единственной, «сужается» ролевой репертуар. Такое жестко-ролевое поведение типично для учительского сообщества. Для педагогов в модели развития (модель 2) характерны высокий уровень развития интегральных характеристик личности и профессионального самосознания, стремление к творчеству и саморазвитию. Такое поведение определяется нами как полиролевое. На основе констатирующего эксперимента была реализована программа профилактики и коррекции жесткого профессионально-ролевого поведения, развития полиролевого поведения учителя. Реализация программы проводилась с участием 18 учителей лингвистической гимназии №1522 (Москва) и включала в себя 10 занятий, по 5 часов каждое, проведенных в течение 6 месяцев. Программа включает четыре стадии изменения поведения учителя (подготовку, осознание, переоценку, действие); а также процессы, происходящие на каждой стадии (мотивационные, когнитивные, аффективные, поведенческие). Основные методы развития и обучения – психодраматический тренинг и ролевые игры. Результаты исследования показали высокую эффективность коррекционно-развивающей программы, что позволяет рекомендовать ее для использования в образовательном процессе школы, вуза.

Ключевые слова: внутриличностный конфликт, жестко-ролевое поведение, полиролевое поведение, системный личностно-развивающий подход, концепция и технология профессионального развития личности, психодраматический тренинг.

Современные политические, социально-экономические и культурные изменения, происходящие в мире, выдвигают к учителям новые, более сложные требования, что, несомненно, влияет на психологическое благополучие работников, провоцирует возникновение эмоционального напряжения и формирование внутриличностных конфликтов. Самые разрушительные последствия нерешенных внутриличностных конфликтов – это профессиональные деформации и жестко-ролевое поведение учителя. В центре жизнедеятельности педагога с жестко-ролевым поведением лежит только одна роль – роль учителя, при этом переход в другие профессиональные и непрофессиональные позиции весьма затруднителен. Безусловно, такое поведение сопровождается «перетруженностью» роли, истощением человеческого ресурса, эмоциональным выгоранием и снижением трудоспособности профессионала в целом. В связи с этим учитель не способен продуктивно работать: у него снижается уровень психологической готовности к инновационной деятельности, личностного и профессионального самосовершенствования; ухудшаются взаимоотношения с администрацией, коллегами, родителями и учениками, а также – что самое важное – у него нарушается взаимопонимание с самим собой, что проявляется в переживании внутриличностных конфликтов.

Особенности возникновения и проявления внутриличностных конфликтов в профессиональной деятельности исследовали такие учёные, как Н.В. Чепелева, Г.В. Ложкин, Е.Ф. Зеер, Е.Е. Симанюк, С.Б. Кузикова, Т.Ю. Левченко, Н.И. Пovyякель, Ю.Г. Алешина, Е.В. Лекторская, И.В. Ващенко, О.О. Холодова и др.

Анализ зарубежной и отечественной литературы показал, что общего определения внутриличностного конфликта пока не существует. Вместе с тем, большинство ученых подчеркивают, что роль внутриличностного конфликта в жизни человека неоднозначна: он может выступать и как источник развития личности, и как причина невротических реакций.

В рамках разрабатываемого нами системного личностно-развивающего подхода мы рассматриваем внутриличностные противоречия как движущие силы профессионального развития и определяем их как субъективно переживаемое рассогласование тех или иных тенденций в самосознании личности (оценок, притязаний, установок, интересов), которые взаимодействуют и изменяют друг друга

в процессе своего развития. Конфликт же – один из этапов развития внутриличностного противоречия. Дальнейший ход формирования личности зависит от способа преодоления конфликтной стадии (Л.М. Митина, 2014).

В этой связи мы выделяем два варианта разрешения конфликта (конструктивный и деструктивный), которые проявляются в двух моделях труда: адаптивного функционирования и профессионального развития. Они отличаются друг от друга уровнем развития профессионального самосознания (рефлексии) и интегральных характеристик личности, а также профессионально-ролевым поведением.

При адаптивном поведении (модель 1) нарушается ролевой баланс в целостной жизнедеятельности педагога. Роль учителя становится настолько характерной, что в другой ситуации он не способен перестроить свое поведение, сообразно изменившимся условиям, что сопровождается истощением ресурса (физического, психологического, временного и пр.) в процессе реализации профессиональных и внепрофессиональных ролей. Такое жестко-ролевое поведение типично для учительского сообщества.

Для педагогов в модели развития (модель 2) характерны высокий уровень развития интегральных характеристик личности и профессионального самосознания, а также стремление к творчеству и саморазвитию, что определяется в концепции как полиролевое, то есть поведение, характеризующееся широким спектром различных профессиональных и внепрофессиональных ролей, обусловленных особым сочетанием интегральных личностных характеристик (гибкости, компетентности, направленности). Оно обеспечивает ролевой баланс в разных сферах жизнедеятельности учителя, тогда как жесткое профессионально-ролевое поведение создает нарушение ролевого баланса (дисбаланс), гипертрофию одних и редукцию других ролей.

Проведенный нами эксперимент констатирует наличие у учителей адаптивной модели ряда профессиональных деформаций (хронической усталости, психоэмоционального выгорания, психосоматических заболеваний и др.), обусловленных жестким ролевым поведением и неструктурированным самосознанием. Более того, учителя закладывают модель адаптивного функционирования, становясь образцом профессионального поведения для своих учащихся.

Адаптивное, жестко-ролевое поведение педагога, при котором в центре жизнедеятельности лежит одна роль – учителя, как правило, сопровождается «перетруженностью» роли, истощением человеческого ресурса в процессе реализации профессиональных и внепрофессиональных ролей. Жестко-ролевое поведение затрудняет самореализацию педагога в профессии, снижает эффективность его труда, приводит к невротизации. Для данного поведения характерны стереотипность; использование однотипных защитных механизмов; жесткое следование роли; ригидность поведения, затрудняющая расширение репертуара педагогических ролей; отсутствие творчества; самостоятельности в работе. Учитель приспособливает свои индивидуальные способности и возможности к требованиям профессиональной среды, его профессиональная активность снижается, появляются признаки «истощения» и «выгорания».

Коррекция жестко-ролевого поведения связана с актуализацией потребности личности в саморазвитии, с осознанием необходимости расширить ролевой репертуар, развивать творческую спонтанность и полиролевое поведения.

Таким образом, следующий этап исследования – создание и реализация «Программы развития полиролевого поведения учителя» (И.Г. Колмакова, 2015). Проводилась она с участием 18 учителей лингвистической гимназии № 1522 (Москва) и включала в себя 10 занятий (по 5 часов каждое), проведенных в течение 6 месяцев. Программа включает четыре стадии изменений в поведении учителя (подготовку, осознание, переоценку, действие); а также процессы, происходящих на каждой стадии (мотивационные, когнитивные, аффективные, поведенческие). Основные методы развития и обучения – психодраматический тренинг и ролевые игры.

На стадии подготовки с целью осознания учителями необходимости расширения спектра ролей, была предложена авторская анкета «Ролевой репертуар педагога». Участники анкетирования анализировали собственный репертуар ролей, с точки зрения характера исполняемой роли. В результате анкетирования каждый педагог увидел собственный ролевой репертуар в его многообразии: свои ресурсные, перетруженные, желаемые, нежелательные для исполнения роли и др. Для педагогов стали очевидными возможности самоизменения через сведение к минимуму неадекватных ролей и освоение новых ресурсных, актуальных и современных ролей.

Результаты анкетирования по методике «Ролевой репертуар педагога»

№	Характеристика роли Название роли	Характерная для меня	Хотелось бы овладеть	«Перетруженная»	Не хотелось бы исполнять	Характерная для успешного педагога
1	Аниматор				8	
2	Артист	12	5	3	1	9
3	Вдохновитель	10	7			7
4	Волшебник	2	7	1	3	5
5	Воспитатель	12	1	5		5
6	Врач	1	5		2	
7	Дипломат	2	6			7
8	Дрессировщик	3	1	1	4	1
9	Друг	8	4			7
10	Инструктор	3	1			
11	Информатор	4				1
12	Исследователь	4		1		4
13	Клоун		1		9	1
14	Консультант	7				1
15	Командир	2	3	5	4	6
16	Контролер	3		1	4	1
17	Конфликтолог	3	7			8
18	Критик	1	2	1	3	1
19	Кумир	1	6		2	4
20	Лидер	3	2		1	6
21	Любимый человек	4	4			2
22	Менеджер	2	8	2	3	6
23	Модератор	4	3			5
24	Мотиватор	11	8			15
25	Наблюдатель	6		2	2	1
26	Надсмотрщик	2		3	5	
27	Наставник	12	1			9
28	Новатор	9	5			7
29	Нянька	3		3	3	
30	Опекун	4		4	1	
31	Оратор	4	1			3
32	Организатор	9	5	2		8
33	Оценщик	2		2	4	
34	Помощник	2				5
35	Проповедник	1		1	4	1
36	Просветитель	9				5
37	Профессионал	9	5			15
38	Психотерапевт	8	7			9
39	Рассказчик	10	1	1		2
40	Руководитель	2	5	1		4
41	Советник	5				2
42	Судья	1			4	2
43	Товарищ	1				5
44	Тренер	4	1			1
45	Тьютор	1	6			9

В таблице показаны результаты анкетирования, которые демонстрируют нарушение ролевого баланса учителей, проявляющегося в гипертрофии одних ролей и редукции других. Механизмом возник-

новения ролевого дисбаланса у педагогов выступает гипертотожествление себя с одной ролью или ограниченным набором ролей. О ролевом дисбалансе также свидетельствуют выборы учителями ролей с признаками истощения ресурса (физического, психологического, временного и пр.). Следствие этого – дефицит ресурса для реализации внепрофессиональных ролей (матери, жены и пр.), перенос профессионально-ролевых форм и способов поведения во внепрофессиональные сферы жизнедеятельности (проникновение профессиональной роли в иные жизненные пространства человека).

На материале анкетирования были проведены беседы с учителями: «Стратегия профессионального развития – стратегия жизни» и «Учителю о его профессиональном здоровье» – с обсуждением психологических проблем педагогов.

На стадии осознания нами использовались групповые дискуссии, ролевые игры с целью осознания учителями негативного влияния их жестко-ролевого поведения на профессиональную деятельность и здоровье. Большую часть упражнений учителя выполняли в подгруппах, создавая драматизацию случаев из школьной жизни, ситуаций, иллюстрирующих негативное влияние профессии на личность, спектрограмму стилей педагогической деятельности.

На стадиях переоценки и действия с педагогами проводился психологический тренинг с элементами психодрамы «Педагогическое амплуа». Цель тренинга – осознание педагогом полиролевого характера эффективной педагогической деятельности, то есть себя как носителя и исполнителя разнообразных педагогических ролей.

Основные задачи тренинга – расширение ролевого репертуара педагога, определяемое нами как активный процесс освоения педагогических ролей в каждой из трех областей труда (педагогическая деятельность, педагогическое общение и личность учителя): как процесс обогащения новыми ролями, в связи с актуальными для современного педагога функциями: психотерапевта, творца, транслятора ценностей и др; установление ролевого баланса профессиональных и внепрофессиональных ролей; сведение к минимуму и отказ от неадекватных, нетворческих стереотипов поведения, неэффективных ролей; развитие творчества и спонтанности; гибкости поведения, умения легко переходить от одной роли к другой, «не застревать» на отдельных ролях; развитие ролевой эмпатии (принятие роли другого человека, умение посмотреть на мир с точки зрения другого), ролевой рефлексии (умение оценить собственное ролевое поведение со стороны, с точки зрения других); совместный поиск, выработка, закрепление новых стратегий и форм поведения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса, успешных с точки зрения личностно-развивающего подхода.

Программа тренинга состояла из трех взаимосвязанных блоков, каждый из которых включал в себя разнообразные упражнения с использованием психодраматических техник и ролевых игр.

Первый блок направлен на осознание педагогом своих личностных особенностей и оптимизации отношения к себе. Он содержит упражнения на самопознание и самовосприятие, рефлексии собственных мыслей и переживаний, вербализацию чувств.

Второй блок ориентирован на осознание педагогом необходимости многообразия и полноты ролевого репертуара в пространстве педагогического общения. На данном этапе происходят осознание и переоценка собственных стереотипов, привычных способов общения. Основное внимание уделялось развитию коммуникативных способностей.

Третий блок посвящен осознанию учителем собственных ролей в системе педагогической деятельности и необходимости расширения ролевого репертуара в данной области труда. Блок включает в себя упражнения и задания, в которых педагоги работали над сведением к минимуму неэффективных стратегий поведения, активно апробировали новые роли и способы поведения в профессиональной деятельности, опирающиеся на изменившуюся Я-концепцию.

По окончании тренинг-семинара с учителями проводилась повторная диагностика психологических особенностей профессионально-ролевого поведения. Результаты диагностического обследования, полученные до и после тренинга, были подвергнуты компьютерной обработке методами математической статистики с использованием *t*-критерия Стьюдента. Сравнение проводилось по шкалам самоактуализационного теста (САТ), методике диагностики уровня субъективного контроля, методике изучения коммуникативных установок личности, методике «Ролевой репертуар педагога».

В результате проведения тренинга отмечены статистически значимые положительные сдвиги по различным шкалам самоактуализационного теста (поддержки, ценностных ориентаций, гибкости поведения, спонтанности, самоуважения, контактности, познавательных потребностей) и по шкале интернальности в области здоровья. По результатам заполнения анкеты «Ролевой репертуар педагога»

га» были заметны также положительные изменения в представлениях о собственном ролевом репертуаре участников группы. Уменьшилось количество «перетруженных» и «непривлекательных» для исполнения ролей.

Таким образом, экспериментальная проверка программы развития полиролевого поведения учителя позволила сделать вывод о ее высокой эффективности в коррекции жестко-ролевого поведения учителя, профессиональных деформаций личности. Эффективность подтверждена результатами количественного анализа полученных данных и качественного анализа отзывов учителей о полезности участия в группе. Внедрение в образовательный процесс программы развития полиролевого поведения – это организационно-педагогический фактор, способствующий личностно-профессиональному развитию педагогов.

* * *

1. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. М.; СПб: Нестор-История, 2014.
2. Колмакова И.Г. Технология развития полиролевого поведения в профессиональном и карьерном развитии педагогов // Теория и практика психолого-педагогической подготовки специалиста в университете: сб. науч. докл.: в 2 т.: Т. 1 / под ред. Е.Рангеловой. Габрово (Болгария): «ЕКС-ПРЕС», 2015.

Поступила в редакцию 18.03.16

I.G. Kolmakova

INTRAPERSONAL CONFLICT AS A PSYCHOLOGICAL CONDITION OF TOUGH-ROLE BEHAVIOR AND POLY-ROLE BEHAVIOR OF TEACHERS

The article is devoted to the problems of teacher's professionally-role behavior and interpersonal conflict. In the framework of the system personal-developing approach intrapersonal contradictions are considered as the driving forces behind professional development, and intrapersonal conflict - as a psychological condition of professionally-role behavior of a teacher. The article presents the two ways of resolving intrapersonal contradictions (constructive and destructive) which are shown in two models of labor: a model of adaptive functioning and a model of professional development. In adaptive behavior (model 1) there exists a violation of role balance, the role of a teacher becomes the only one, "tapering" of role repertoire is observed. This tough-role behavior is typical for the teaching community. Within the development model (model 2) teachers are characterized by a high level of development of integral personality characteristics and professional identity, the desire for creativity and self-development. This behavior is defined as poly-role one. On the basis of an ascertaining experiment, a program of prevention and correction of tough professional-role behavior and development of poly-role behavior of teachers was implemented. The implementation of the program was conducted with the participation of 18 teachers of linguistic gymnasium No. 1522 (Moscow) and included 10 sessions, 5 hours each, conducted over 6 months. The program consists of four stages of teachers' behavioral change (training, awareness, reevaluation, action); as well as of the processes occurring at each stage (motivational, cognitive, affective, behavioral). The main methods of development and training were the psychodrama training and role games. The research results showed high efficiency of correctional-developing program, which allows to recommend it for using in the educational process of schools, universities.

Keywords: system of personal and developmental approach, concept and technology of professional development of the individual, intrapersonal conflict, tough-role behavior, poly-role behavior, psychodrama training.

Колмакова Ирина Георгиевна,
кандидат психологических наук,
ведущий научный сотрудник
ФГБНУ «Психологический институт
Российской академии образования»
125003, Россия, г. Москва, ул. Моховая, 9 (стр. 4)
E-mail: lilfk@rambler.ru

Kolmakova I.G.,
Candidate of Psychology, Senior Researcher
Psychological Institute of Russian Academy of Education
Mokhovaya st., 9/4, Moscow, Russia, 125003
E-mail: lilfk@rambler.ru