

Цыпин Геннадий Мусеевич

Gennady Tsypin

доктор педагогических наук, профессор
кафедра философии, истории, теории культуры и искусства
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
"Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке"
Doctor of Education, Professor
The Department of Philosophy, History, Culture and Art Theory
State Budgetary Educational Institution of Higher Education
"Moscow state Institute of Music named after Alfred Schnittke"

КОНФЛИКТ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Conflict as a psychological and pedagogical phenomenon of teaching

Ключевые слова: конфликт, морально-этический климат в коллективе, причины возникновения конфликтных ситуаций в музыкально-педагогической среде; оптимизация взаимоотношений и взаимодействий членов педагогического коллектива.

Keywords: conflict, moral and ethical climate in the team, the causes of conflict situations in the music and educational environment; optimization of relationships and interactions of members of the teaching staff.

Аннотация. Статья посвящена проблеме конфликтов в теории и практике преподавательской деятельности. Автором выявляются причинно-следственные факторы конфликтных ситуаций, рассматриваются различные виды и типы конфликтов (межличностные, внутриличностные, межгрупповые) Уделяется внимание специфике конфликтов в художественно-творческой практике, включая и ситуация, характерные для музыкально-педагогической среды. Констатируется, что специфика занятий искусством предполагает различные, индивидуальные подходы к решению художественно-творческих проблем, что делает вполне естественным осложнения во взаимодействиях и взаимоотношениях людей искусства. В статье обосновывается точка зрения, согласно которой конфликты не всегда являются нежелательными явлениями. В ряде случаев они играют позитивную роль, снимая и разрешая противоречия между членами педагогических коллективов.

Abstract. The article is devoted to the problem of conflicts in the theory and practice of teaching activities. The author reveals the cause-and-effect factors of conflict situations, examines the different types and types of conflicts (interpersonal, intrapersonal, intergroup). Attention is paid to the specifics of conflicts in artistic and creative practice, including the situation characteristic of the musical and pedagogical environment. It is stated that the specifics of art classes involve various, individual approaches to the solution of artistic and creative problems, which makes the complications in the interactions and relationships of the people of art quite natural. The article justifies the point of view, according to which conflicts are not always undesirable phenomena. In a number of cases, they play a positive role, removing and resolving the contradictions between the members of the pedagogical collectives.

Конфликты - явление широко распространённое в самых различных областях деятельности человека. Не обходится без них, естественно, и сфера искусства, включая, понятно, и педагогику. Возможно, здесь они встречаются даже чаще, чем во многих других отраслях жизнедеятельности людей. Конфликтуют друг с другом

учителя, ссорятся между собой ученики; нередко проблемные ситуации во взаимоотношениях между администрацией учебных заведений и педагогами-практиками, между молодёжью и теми, кто намного старше.

В ряде случаев конфликты закономерны и естественны, проистекая из сложившихся, или, вернее, не сложившихся взаимоотношений между руководством учебных заведений и педагогами-практиками. В других ситуациях осложнения могут возникать в результате случайного стечения обстоятельств - хотя, если говорить о серьёзных, принципиальных разногласиях, то их корни, как правило, уходят на глубину.

Причины конфликтов, могут быть разными. Что касается их оснований, то они, так или иначе, обусловлены несовпадением, подчас существенным, интересов, запросов, потребностей людей. Известно, нет постоянных и неизменных единомышленников и единоверцев; есть постоянные интересы и потребности человека, которые иногда совпадают с запросами и интересами других, иногда не совпадают, - чем и создаётся почва для возможных конфликтов.

Специалистами принято делить конфликты в общих чертах на межгрупповые, межличностные и внутриличностные. У каждого из них, естественно, бывают свои причины и основания (не путать причины с поводами – это разные вещи). Среди причин могут быть связанные так или иначе с материальными факторами; это один из распространённых вариантов. В педагогической среде нередко конфликты, обусловленные претензиями на присвоение тех или иных званий или занятие определённых должностей. Осложняются взаимоотношения между руководителями учебных заведений и пожилыми учителями в связи с выходом последних на пенсию. Возникают острые разногласия при распределении учебных нагрузок или с персональными составами классов; могут быть претензии к расписанию. Случаются конфликты, имеющие под собой, прежде всего, эмоциональную подоплёку – какие-то обидные высказывания, оскорбительные реплики и т.п. Немало людей, выдающих свою грубость и бестактность за прямоту души и принципиальность; их вклад в конфликты также весьма значителен.

И ещё об одном. Предконфликтные ситуации нередко создаются субъективным отношением педагога к своим воспитанникам, когда похвалы щедро раздаются одним ученикам, а критические замечания с той же щедростью достаются другим. Наличие любимчиков само по себе ухудшает морально-этический климат в классе, тем самым способствует возникновению конфликтов.

Особо надо сказать о внутриличностных конфликтах - тех, которые возникают у человека с самим собой. Такие коллизии тоже хорошо знакомы большинству из нас. Любые проблемы человека, у которых нет очевидных, бесспорных решений, порождают эти конфликты, которые бывают настолько труднопреодолимыми и болезненными, что приходится иной раз обращаться к медикам.

У людей художественно-творческих профессий - музыкантов, литераторов, деятелей театра, кинематографа и др., с их постоянно возникающими психологическими дилеммами, сомнениями и проч., внутриличностные проблемы можно причислять скорее к правилам, нежели к исключениям. «В любом случае продукт работы профессионала, мастера обращён к другим людям, потребителям,

– писал Е.А. Климов. – И его душевные душевные терзания по поводу качества создаваемого произведения (будь то вещественное изделие, информационный процесс или организационная реальность) – это глубочайшие переживания конфликтного типа, которые могут отрицательно сказаться и на физическом здоровье человека...» [2, 66].

Конфликты в музыкально-педагогической практике фактически неизбежны. Они могут возникать на разных уровнях; могут иметь объективную основу или же не иметь таковой, быть более или менее продолжительными или же скоропреходящими; принимать острые формы или ограничиваться словесными препирательствами; затрагивать принципиальные вопросы или вообще не касаться «производственных», профессиональных проблем; иметь серьёзные, далеко идущие последствия или вскоре же стираться из памяти их инициаторов и участников.

Возможен и такой вариант, когда один конфликт сочетается с другим, тот – с третьим, образуя некую многоярусную структуру. На каждом очередном этапе в этом случае возникают новые очаги напряжения, рождаются новые противоречия, усиливается вражда. Естественно, это может рассматриваться как особо тяжёлый случай.

«Самые общие представления о конфликтах в организации дают основания считать, что исходных моментов, порождающих тот или иной конфликт, по меньшей мере три: сами люди, составляющие персонал организации – как отдельные лица, так и группы, коллектив в целом; совокупность социальных связей, формы поведения сотрудников, их отношения и взаимодействие; условия функционирования организации, стечение определённых обстоятельств, та или иная проблемная ситуация» [1, 53].

К сказанному надо добавить, что бывают ситуации, которые внешне похожи на конфликт, но таковыми не являющиеся. Нет практических оснований, нет конкретного повода для открытого противостояния, хотя сама психологическая атмосфера в коллективе явно оставляет желать лучшего. И это проблема, которую нельзя сбрасывать со счетов. Потенциальные конфликты остаются таковыми лишь до поры до времени; в любой момент они из потенциальных могут превратиться в актуальные. А потому профилактическая работа в этом отношении должна вестись постоянно и регулярно.

Может ли в решении проблем, связанных с конфликтами дать что-нибудь наука? Разумеется. Полезными могут быть и некоторые научными источники, и практический опыт, коль скоро он проанализирован и позволил сделать те или иные выводы.

Интересовала проблема конфликтов немецкого философа и социолога Георга Зиммеля, автора таких работ как «Конфликт современной культуры», «Созерцание жизни» и др. Человеческую жизнь Зиммель метафорически трактовал как особого рода конфликт, неустранимый в основе своей, то более, то менее ярко выраженный и, главное, ведущий к постоянным изменениям и обновлениям в структуре личности, - в чем, собственно, и заключается его онтологическая сущность и смысл.

Бесспорный интерес представляет в данной связи и концепция Артура Шопенгауэра, выявляющая, наряду со многим другим, и философско-психологический аспект проблемы. Человеку практически всегда свойственно чего-то хотеть в окружающем его мире (желать, мечтать, стремиться, и т.п.). Желание инициирует волю человека как психологическую основу и саморегулятор его практической жизнедеятельности, как важнейший атрибут его «Я». Но воля одного индивида - или многих его единомышленников - нередко наталкивается на сопротивление другого (или многих других) индивидов, запросы которых не совпадают с запросами и волеизъявлениями их оппонентов. Возникает конфликт, острота и продолжительность которого зависят от целого ряда сопутствующих факторов и обстоятельств.

Исследовал проблемы, относящиеся к конфликтам (их типологии, сущности, формам проявления) и К. Юнг, выявлявший виды и отличительные свойства конфликтов в деятельности экстравертов и интровертов.

Обращаясь к трудам зарубежных специалистов, относительно близких нам на временной дистанции, следует упомянуть Т. Парсонса, Э. Мэйо, А. Турена, Р. Дарендорфа, Л. Козера и др. При всём различии подходов и концепций, общим для них является констатация остроты и многообразия конфликтов в современном мире; причём акцент ставится преимущественно на политических и социально-экономических аспектах проблемы.

Много существенных положений внесли в конфликтологию российские мыслители. Не утратили познавательного интереса некоторые труды Г.В. Плеханова и П.Б. Струве. Обращаясь к исследованиям наших соотечественников и современников, следует указать на работы И.Е. Ворожейкина, А.Я. Кибанова, Д.К. Захарова, И.А. Мещеряковой, Г.И. Козырева, А.Г. Здравомыслова, В.С. Агеева, О.Н. Громовой и др. Особо должен быть отмечен труд Е.А. Климова «Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект)», освещающий столь же сложные, сколь и важные грани рассматриваемых автором проблем.

Речь до сих пор шла о достаточно общих вопросах конфликтологии. Если же обратиться к тем её аспектам, которые прямо и непосредственно связаны со сферой искусства, в частности, с деятельностью людей, занятых в области музыкальной культуры и педагогики, то нетрудно увидеть, что здесь немало как общего, так и особенного, непосредственно отражающего специфику этого вида творческой деятельности.

Начать с того, что искусство в силу его природы и видовых особенностей предполагает различные воззрения и подходы к тем или иным его явлениям и образцам. И подчас не только различные, но и противоречивые, несовпадающие по сути, в основе своей. В этом характерная черта искусства, его атрибутивное свойство, а никак не недостаток – ибо искусство прогрессирует и развивается не потому, что создаются продукты, в чём-то схожие друг с другом (хотя они бывают превосходны), а, напротив, создаётся нечто иное, подчас принципиально новое как по содержанию, так и по форме. Именно этим и вызываются разноречивые оценки и суждения, выражающиеся подчас в достаточно жёстких формах. Можно вспомнить, какие острые дискуссии вызывали в своё время полотна художников-

импрессионистов, разводившие современников К. Моне и О. Ренуара на диаметрально противоположные лагеря. На память приходит и полемика, которую вызвала в своё время «Весна священная» Стравинского; и споры, связанные с искусством композиторов-додекафонистов, и многое другое.

Нечто похожее имеет место и в музыкально-исполнительском искусстве. Различные интерпретаторские решения вызывают тут столь же различные реакции специалистов, так и публики. Показательный пример – «Хорошо темперированный клавир» Баха в исполнении С. Рихтера и Г. Гульда. В обоих случаях не вызывает сомнений высочайший уровень исполнительского мастерства, однако столь же несомненно диаметрально противоположное отношение названных пианистов к стилистике И.-С. Баха, что дало в своё время повод для столкновения диаметрально противоположных суждений, оценок и точек зрения.

Пожалуй, ни одно явление в области музыкального искусства, ни один жанр не даёт стольких поводов для различных подходов и мнений, сколько даёт их интерпретация музыки. Практически каждый творчески мыслящий музыкант (равно как и эрудиты из числа меломанов) придерживаются тут собственных взглядов, чем создаются в ряде случаев весьма непростые ситуации в оценках и суждениях людей.

Показательны в этом плане дискуссии, возникающие в ходе музыкально-исполнительских конкурсов. Без них не обходится практически ни одно крупное соревнование музыкантов-исполнителей. Обратившись для примера к истории конкурса имени П.И. Чайковского (речь далее о пианистах), можно видеть, что за исключением Первого конкурса (1958), триумфальную победу на котором одержал Ван Клиберн (Вэн Клайберн), а также соревнований, на которых побеждали В.Ашкенази, М.Плетнёв и Д.Мацуев, все остальные сопровождались спорами и противоречивыми комментариями.

Рассматривать ли эти ситуации как конфликты? Возможно, что трактовать их как «столкновение, противоборство» и т.п. было бы определённым преувеличением. Отсутствие согласия и конфронтация, тем более по серьёзным, принципиальным вопросам, – разные вещи. Разными могут быть и профессиональные позиции в искусстве, к которым больше подошло бы выражение «творческий конфликт».

Любопытное преломление этого термина даёт концертно-исполнительская практика больших мастеров. Слушатели «со стажем» помнят заочный творческий спор за первенство на концертной и театральной сцене, который вели между собой И.С. Козловский и С.Я. Лемешев в тридцатые-шестидесятые годы прошлого столетия. Число поклонников того и другого артиста было примерно равным, – равно как и профессиональное мастерство, – что только обостряло их соперничество, их творческий конфликт.

Примечательно что в истории музыкального искусства аналогов такого рода было немало. Д. Ойстрах и Л. Коган, И. Архипова и Е. Образцова, С. Рихтер и Э. Гилельс, Е. Светланов и К. Кондрашин, – перечень можно было бы продолжать, добавив к нему другие имена (и не только исполнителей, но и композиторов). Так что разновидностей профессионального соперничества в искусстве, в частности, в

музыкальном исполнительстве, более чем достаточно.

Более чем достаточно поводов для конфликтов – и отнюдь не только творческих, – в области музыкальной педагогики. Те, кому доводилось присутствовать на обсуждениях открытых выступлений учащихся-музыкантов (контрольно-экзаменационные мероприятия, конкурсные отборы и т.п. и т.п.) знают, сколько сколь острыми, жёсткими бывают иной раз высказывания учителей. И суть дела тут не только в том, что у каждого из них могут быть свои критерии, оценки, творческие позиции, отстаивая которые не всегда удаётся оставаться в рамках деликатных выражений. На обсуждениях такого рода оцениваются, как известно, не только ученики; просвечивает в ходе дискуссий и оценка работы их педагогов, что естественным образом повышает градус нервозности «заинтересованных лиц». Нет необходимости доказывать, что конфликтные ситуации принимают особую остроту, когда они носят индивидуально-личностную направленность, актуализируя, более или менее заметно, моменты, имеющие отношение к компетенции, профессионализму, природной одарённости педагога-музыканта.

Так или иначе, конфликты в музыкальных (и не только музыкальных, разумеется) учебных заведениях не редкость, возникая по разным поводам и при разных обстоятельствах. Случается, что возникают сложности во взаимоотношениях администрации учебных заведений и коллективами педагогов (чаще даже не коллективами, а отдельными его представителями). Редки, но случаются неблагоприятные межличностные отношения между теми, кто учит и кто учится. Тем более, если иметь в виду не детей, а тех, кто постарше. Занятия искусством таковы, что у каждого индивида (начинающие ученики в данном случае не в счёт) могут быть свои подходы к музыкальному материалу, свои интерпретаторские идеи. А потому расхождения во взглядах тут вполне естественны – а, следовательно, естественны и осложнения во взаимодействиях и рабочих контактах.

К сказанному можно добавить, что, согласно уверениям психологов и социологов, с современной молодёжью труднее найти общий язык и взаимопонимание, нежели с их предшественниками. Такого же мнения придерживаются и некоторые старожилы из числа педагогов-музыкантов: раньше всё было проще, считают они.

Встречаются в коллективах педагогов и учащихся люди трудные в общении – неуживчивые, капризные, амбициозные, склонные к разного рода конфронтациям, независимо от того, есть для них подходящий повод или нет. Попадают и руководители, склонные к «авторитарной, жёсткой, «силовой» позиции в ситуациях конфликтов: «Я тут главный», «Если кто и прав, то я...» - такова обычно их логика взаимоотношений с коллегами, с членами творческого коллектива [2, 33]. Так индивидуально-личностные особенности и свойства человека трансформируются в стилистику общения, в том числе и делового, профессионального, что может существенно усложнять социокультурный климат в коллективе.

Ситуация усложняется, когда человеку, тем более занимающему руководящую

должность, присущи серьёзные изъяны по части культуры и воспитания, когда он способен на грубость, бестактность и т.п. Нелишне вспомнить в данной связи известный эпизод из истории московской консерватории, когда неприглядные действия и оскорбительное поведение его ректора В.И. Сафонова привели к выходу из состава профессоров одного из наиболее выдающихся отечественных музыкантов С.И. Танеева. Аргументируя своё решение, Танеев писал, что принял его «вследствие совершенно неблагопристойного поведения директора Московской консерватории Сафонова» [3].

Руководителям учебных заведений, их заместителям, заведующим кафедрами, словом, всем тем, кого принято относить к начальству, следует быть осведомлёнными в вопросах, относящихся к конфликтологии. Нужно иметь хотя бы общее представление о причинах и следствиях возникновения сложных ситуаций в коллективах, главное же, ориентироваться в возможных способах их разрешения. А таковые практически всегда существуют, и разобраться в них легче, зная хотя бы в общих чертах их закономерности и особенности.

Считать ли конфликты – любые конфликты! – явлением нежелательным, негативным по своей природе и сущности? Мнения на этот счёт расходятся. Некоторые полагают, что раздоры между людьми, будь то сослуживцы или кто-либо ещё, нехороши всегда и в любых обстоятельствах.

Есть, однако, и другая точка зрения. Конфликты в ряде случаев не только выявляют, но и разрешают, снимают накопившиеся противоречия. И не учитывать этого фактора нельзя, а потому отношение к конфликту, оценка его должны определяться не самим фактом его существования, а конкретными результатами. Улучшилась атмосфера в коллективе, нормализовались взаимодействия между людьми, спала напряжённость, решены проблемы – спасибо конфликту. Если же нет, то нет, соответственно, и позитива. Иначе говоря, конфликт может быть и «стимулом и тормозом прогресса, и добром и злом одновременно» [1, 26]. И с этим трудно не согласиться.

Если же трактовать проблему на философском уровне, то следует признать конфликт объективной реальностью существующего миропорядка, основой которого является постоянная борьба с устаревшим, изжившим себя, борьба за новое, прогрессивное, необходимое для успешного развития как человека, так и сообщества людей.

Итак, поведём итоги.

- Причинно-следственный потенциал конфликтов, как правило, постепенно накапливается, «прибавляет в весе», чтобы при случае найти выход в прямом и открытом противостоянии. Не следует забывать простую и очевидную истину: конфликты надо своевременно предвидеть, принимая необходимые решения, осуществляя те или иные меры, превентивные действия. Это прямая обязанность руководителей и тех, кто способен оказать им реальную поддержку.

- Для руководителя учебного заведения, для преподавателей, с чьим мнением считаются, важно найти зерно, основную причину конфликта, определить и по возможности ликвидировать её. В этом основная и наиболее сложная проблема конфликта в её практическом аспекте.

- Конфликты отражают различные грани и стороны жизнедеятельности людей, в том числе и связанные с их основной профессией. Имея представления о закономерностях и свойствах конфликтов, зная, так сказать, теорию вопроса, проще находить оптимальные решения в трудных ситуациях.

Применительно к теории и практике конфликтологии не потеряла актуальности мысль, высказывавшаяся философами древности, которые утверждали, что строить взаимоотношения с окружающими надо так, чтобы не делать друзей врагами, а врагов друзьями.

- Было бы неправильным видеть в конфликтных ситуациях только деструктивные начала. Конфликты могут создавать необходимые условия для решения ряда актуальных производственных проблем; могут как разъединять, так и сближать людей, объединять их на основе общих запросов, потребностей и интересов.

Руководителям учебных заведений следует поддерживать ситуации такого рода, при необходимости инициировать их.

- Принципиально важны готовность и умение «верхов» выслушать обе стороны в конфликте, объективно разобраться в их соображениях, аргументах и претензиях друг к другу. Затем найти решение, исходя из того. Что наиболее надёжным является, как правило, консенсус, основанный на сближении позиций сторон, устранении основных причин существующих разногласий и раздоров.

- Активным участником конфликтов следует помнить, что эмоции не должны сколько-нибудь заметно влиять на принятие тех или иных решений. Эмоции и чувства должны быть под строгим контролем, в противном случае конфликты становятся неуправляемыми и это может привести к серьёзным последствиям.

- Не следует преувеличивать трудностей и временного осложнения взаимоотношений между участниками конфликтов: «всё проходит и это пройдёт», утверждали античные мыслители.

- Способность выходить из конфликтной ситуации с позитивными результатами, решив основные проблемы, сняв главные противоречия - хороший показатель, свидетельствующий о жизнеспособности коллектива, его праве на существование.

Добрые слова могут быть сказаны в данном случае и об основных участниках конфликта, его главных «действующих лицах».

- Чем выше общая культура человека, его морально-этические качества, и, в частности, то, которое называют интеллигентностью, тем меньше вероятность того, что он может стать активным участником межличностного или межгруппового конфликта. И прежде всего такого конфликта, который возникает на бытовом уровне, далёким от решения серьёзных, принципиальных профессиональных проблем.

- Не следует также преувеличивать трудностей и временного осложнения взаимоотношений между участниками конфликтов: «всё проходит и это пройдёт», утверждали античные мыслители.

- Любителям и активным участникам конфликтов следует порой напоминать об истинах, доказавших свою правомерность в историческом опыте. Одна из них

гласит, что если не высказаны различные суждения и точки зрения, то не из чего выбирать наилучшие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология. Москва, ИНФРА-М, 2002.
2. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект). – Москва – Воронеж, 2006.
3. Московская консерватория 1866 – 1966. – М., Музыка, 1966, С. 222.