

Лекція 2: Поняття про педагогічні конфлікти: види, причини виникнення та їх усунення (2 години).

План

1. Педагогічний конфлікт: структура, сфера, динаміка.
2. Джерела і причини виникнення педагогічних конфліктів.
3. Поведінки викладача в конфліктній ситуації.
4. Дозвіл і усунення педагогічних конфліктів.

Література

1. Волкова С.С. Формування професійної компетентності майбутніх вчителів фізичної культури / [електронний ресурс] : Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gvpkhdpi/2011_23/30_33.pdf
2. Володарский В. М. Идеи эстетического воспитания. - М., 1973. - Т. 1. – 168 с.
3. Данилко М.Т. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх учителів фізичної культури. – Луцьк : Волин. обл. друк., 2003. – 234 с.
4. Крылова Н. Б., Александрова Е. А. Очерки понимающей педагогики. — М.: Народное образование, 2001. — 448 с.
5. Кузьмінський А. І. Педагогіка : підручник / Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : Знання-Прес, 2004. – 445 с.
6. Хоружа Л. Етична компетентність сучасного вчителя / [електронний ресурс] : Режим доступу: <http://osvita.ua/school/theory/1915/?list=0>
7. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологічний аналіз протиріч і конфліктів у педагогічній взаємодії, шляхи їх запобігання та вирішення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psyh.kiev.ua/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D0%BA_%D0%9B.%D0%93._%D0%AE%D1%80%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%92.%D0%86.%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D1%80%D1%96%D1%87_%D1%96_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2_%D1%83_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%D0%B9_%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D1%94%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D1%96%D1%97._%D1%88%D0%BB%D1%8F%D1%85%D0%B8_%D1%97%D1%85_%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%82%D0%B0_%D0%B2%D0%B8%D1%80%D1%96%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F

1. Педагогічний конфлікт: структура, сфера, динаміка.

Конфлікт – реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні, по-різному усвідомлені протиріччя між людьми, зі спробами їх емоційного вирішення.

Конфлікт не завжди грає негативну роль. Соціально-психологічний конфлікт є явищем міжособистісних і групових взаємин, виявленням взаємопоборювання, активного зіткнення тенденцій, оцінок, принципів, думок, характерів, еталонів поведінки.

Конфлікти бувають:

- міжособистісні,
- міжгрупові,
- міжнаціональні,
- міждержавні,
- міжстатеві.

Вони бувають відкриті і приховані, прості і складні, продуктивні та непродуктивні, стихійні, заплановані, ініціативні, спровоковані.

Конфлікти в школі поділяються на прості, які дозволяються вчителем без зустрічної протидії учнів (зупинка бійки, сварки між учнями) і складні (конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин).

Конфлікти діяльності виникають під час виконання учнем навчальних завдань, коли учень не готовий оперативно виправити власну помилку. Викладач висловлює невдоволення, учень вступає в суперечку чи демонструє образу.

Конфлікти поведінки виникають під час порушення учнями правил поведінки в школі і після школи. Це може бути брутальне ставлення учнів до вчителя, агресивна поведінка з однокласниками.

Конфлікти взаємин виникають у сфері емоційних особистісних стосунків учнів і вчителів.

Педагогічні конфлікти мають наступні особливості:

- професійна відповідальність вчителя за педагогічно правильне вирішення ситуації;
- учасники конфліктів мають різний соціальний статус (викладач-учень, викладач-студент), чим і визначається їх різне поводження в конфлікті;
- різниця віку і життєвого досвіду учасників розводить їх позиції в конфлікті, породжує різну ступінь відповідальності за помилки при їх дозвілі;
- професійна позиція вчителя в конфлікті зобов'язує його взяти на себе ініціативу в його роздільній здатності і на перше місце зуміти поставити інтереси які формуються особистістю;

- будь-яка помилка вчителя при вирішенні конфлікту породжує нові ситуації і конфлікти, в які включаються інші учні;

- конфлікт в педагогічній діяльності легше попередити, ніж успішно вирішити.

Педагогічний конфлікт має свою структуру, сферу і динаміку. Структура конфліктної ситуації складається із зовнішньої і внутрішньої позиції учасників взаємодії і об'єкта конфлікту.

Часто конфлікти виникають тому, що одна сторона зосереджується на цілі конфлікту, інша - на жертв конфлікту. Сфера конфлікту може бути діловою або особистісною.

Важливо щоб конфлікт відбувався у діловій сфері і не переходив у особистісний. Іноді говорять: "Ти грубий і невихований. По предметі у тебе погані оцінки. Ти ледачий". Необхідно говорити: "Давай поміркуємо удвох, чому в тебе проблеми?. Тобі потрібна допомога?" Динаміка конфлікту складається з трьох основних стадій: наростання, реалізація та погашення.

2. Поведінка вчителя в конфліктній ситуації.

Психолого-педагогічна наука виділяє п'ять стилів поведінки у конфліктній ситуації.

1. Конкуренція або суперництво. Людина, що використовує стиль конкуренції, досить активна і бажає йти до вирішення конфлікту своїм власним шляхом. Вона не дуже зацікавлена у співпраці з іншими людьми, але зате здатна на вольові рішення.

2. Ухилення (уникнення). Цей підхід до конфліктної ситуації реалізується тоді, коли ви не дотримуєте свої права, не співпрацюєте ні з ким для вироблення рішення проблеми або просто ухиляєтеся від вирішення конфлікту. Ви можете використовувати цей стиль, коли піднімається проблема не така важлива для вас, коли ви не хочете витратити сили на її рішення або коли ви відчуваєте, що ви перебуваєте в неробочому положенні.

3. Пристосування. Стиль пристосування означає те, що ви дієте спільно з іншою людиною, не намагаючись відстоювати власні інтереси. Ви можете використовувати цей підхід, коли результат справи надзвичайно важливий для іншої людини і не дуже важливий для вас.

4. Співробітництва. Дотримуючись цього стилю, ви берете активну участь у вирішенні конфлікту і відстоюєте свої інтереси, але намагаєтесь при цьому співпрацювати з цією людиною. Цей стиль вимагає більш тривалої роботи в порівнянні з більшістю інших підходів до конфлікту, оскільки ви спочатку "викладає на стіл" потреби, турботи й інтереси обох сторін, а потім обговорюєте їх.

5. Компроміс. Використовуючи стиль компромісу, ви трохи здаєте в своїх інтересах, щоб задовольнити їх в залишках, інша сторона робить те ж саме. Іншими словами, сходитесь ви на частковому задоволенні свого бажання іншої людини. Ви робите це, обмінюючись поступками і торгуючись для розробки компромісного рішення.

3. Рішення та усунення педагогічних конфліктів.

В конфліктній ситуації викладач повинен спрямувати свою діяльність на краще розуміння свого співрозмовника, регулювання особистісного психологічного стану для погашення конфлікту. Краще конфлікт попередити, ніж його дозволити. Проблема оновлення взаєморозуміння дуже не проста, її вирішити викладач може тоді, коли володіє і використовує кілька методів.

Метод інтроспекція. Полягає в здатності поставити себе на місце іншої людини, представити її думки, почуття, зробити висновки про мотиви і внутрішні джерела її поведінки. Цей метод дуже ефективний, але межує з загрозою прийняття власних думок і почуттів за думки і почуття інших людей, неправильно відображає образ опонента.

Метод емпатії. Заснований на техніці проникнення в переживання іншої людини.

Метод логічного аналізу. Орієнтований на людей з раціональним мисленням. Для того, щоб зрозуміти співрозмовника, така людина відображає систему інтелектуальних уявлень про нього ситуацію, в якій він перебуває.

Викладач як посередник у конфліктній ситуації. Викладач може опинитися в ситуації, коли необхідно вирішити конфлікт між учнями, батьками і учнем, вчителем та дирекцією школи. У такому випадку він може допомогти знайти вихід з допомогою спеціальних дій посередника. Ця роль відрізняється від ролі судді або арбітра.

Посередник в конфліктній ситуації розвиває і зміцнює конструктивні елементи спілкування та взаємодії, усуває конфлікт, намагаючись в інтересах обох сторін змінити орієнтацію "я виграв - ти програв" на установку співпраці: "я виграв - ти виграв". Посередник не повинен приймати точку зору ні однієї з конфліктуючих сторін, він повинен бути нейтральним щодо об'єкта конфлікту. Дуже важливо зберігати спокій, збалансований настрій, не потрапити під вплив негативних емоцій учасників.

Методика посередництва в конфліктній ситуації передбачає наступні етапи:

- вироблення домовленості про час і місце переговорів;
- планування і організація розмови: визначення об'єкта інформування щодо проблеми конфлікту;
- примирення.

Посередництво в педагогічній практиці потребує психологічної підготовки вчителя.

Якими якостями повинен володіти посередник:

- бути впевненим у собі;
- необхідно стимулювати діалог між конфліктуючими сторонами;
- не повинен приймати рішення, його завдання підтримувати діалог.

Вирішення конфліктних ситуацій:

З'ясовано, що діяльність з урегулювання конфліктів – це свідомий цілеспрямований вплив на процес конфлікту на всіх етапах його виникнення,

розвитку та завершення з метою запобігання деструктивним конфліктам і адекватного розв'язання конструктивних конфліктів.

Основними компонентами структури діяльності з урегулювання конфліктів є:

- діагностика взаємин і конфліктів, тобто визначення сутності, типу, особливостей конфлікту. Методами діагностики конфліктів виступають такі: індивідуальна бесіда, спостереження, опитування, тестування, соціометрія, вивчення документів, ретроспективний аналіз конфлікту тощо;

- запобігання (профілактика) конфліктів – організація взаємодії людей, що виключає або зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними. Запобігання конфліктам у вищих навчальних закладах може здійснюватися управлінськими (організаційними) методами (дотримання службової й загальнолюдської етики, врахування та розумне задоволення очікувань людей, компетентна розстановка кадрів й оцінка результатів діяльності робітників, запобігання стресам і підтримання фізичного та психічного здоров'я людей) і методами внутрішньоособистісної та міжособистісної психокорекції (оволодіння прийомами і навичками безконфліктного спілкування; позбавлення схильності до застосування конфліктогенів, аутотренінг, самоаналіз, індивідуально-психологічне консультування, посередницька діяльність психолога тощо);

- розв'язання (подолання) конфлікту – спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидії усунення проблеми, що призвела до зіткнення. Найбільш поширеними методами розв'язання конфліктів є метод картографії (візуалізації конфлікту шляхом складання його карти) і переговори, як правило, за участю третьої сторони (арбітра, посередника, помічника тощо).

Найважливішим чинником ефективної діяльності із запобігання й подолання міжособистісних конфліктів у педагогічному процесі вищої школи є відповідна конфліктологічна підготовка студентів, мета якої – формування їх конфліктологічної компетенції.

Конфліктологічна компетенція студента визначена як інтегроване особистісне утворення, яке відображає його теоретичну і практичну готовність до здійснення діяльності із запобігання й подолання конфліктів. Структура конфліктологічної компетенції включає свідомі або інтуїтивні знання про конфлікти, їх значення, функції, наслідки, а також усвідомлення важливості та володіння вміннями здійснення діяльності із запобігання і подолання конфліктів у взаємодії й спілкуванні.

Залежно від прояву сукупності показників конфліктологічна компетенція диференціюється на рівні:

- *високий рівень* – характеризується тим, що студенти усвідомлюють необхідність запобігання й подолання конфліктів у ВНЗ, мають чіткі уявлення про сутність конфлікту, його функції, позитивні й негативні наслідки, знають про роль і значення спілкування у взаємодії людей; досконало володіють вміннями, що перешкоджають виникненню конфлікту та сприяють його розв'язанню, передусім, вдало організують спілкування з іншими людьми. Педагогічним діям притаманні нестандартність, самокритичність, виявлення витримки, терпіння;

- *достатній рівень* – передбачає ситуативність в усвідомленні студентами доцільності організації діяльності із запобігання і розв'язання конфліктів. Майбутні вчителі мають необхідні конфліктологічні знання, частково володіють конфліктологічними вміннями. Розв'язуючи певні педагогічні ситуації та конфлікти, вони переважно діють за аналогією, копіюючи способи дій інших. Як правило, виявляють витримку, терпіння;

- *інтуїтивний рівень* – студенти не усвідомлюють необхідності організації цілеспрямованої діяльності із запобігання і подолання конфліктів, мають низький рівень якості знань. Володіють деякими вміннями організації безконфліктної взаємодії, що базуються на життєвому досвіді. Пошук способів розв'язання конфліктних ситуацій здійснюється методом випробувань і помилок, здебільше студенти діють інтуїтивно. Часто виявляють невміння керувати своєю поведінкою, нетерпіння.

Висновки:

Таким чином, функції конфлікту мають подвійний характер - деструктивний (погіршує соціально-психологічний клімат, знижує ефективність індивідуальної та спільної діяльності, призводить до руйнування міжособистісних стосунків, викликає хвороби тощо) та конструктивний (висвітлення нерозв'язаних проблем, усунення суперечностей у стосунках, послаблення психічної напруженості, сприяння розвитку особистості й згуртуванню колективу, поліпшення якості діяльності тощо).

Структура конфлікту включає конфліктну ситуацію, сторони конфлікту, його предмет, умови протікання, стратегії і тактики поведінки сторін. Динаміка конфлікту має такі складники: виникнення об'єктивної проблемної ситуації, усвідомлення її сторонами взаємодії, спроби сторін розв'язати ситуацію неконфліктними способами, власне конфлікт, завершення конфлікту.

Під специфічним педагогічним кутом зору сутність педагогічного конфлікту як способу розвитку і подолання суперечностей, які природно і штучно виникають під час взаємодії учасників педагогічного процесу, зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання. Окрім конфлікту, суперечності можуть усуватися шляхом співробітництва, компромісу, поступки, уникання.

Педагогічні конфлікти через гостроту їх протікання, важко керовані емоції, як правило, мають деструктивні наслідки, руйнують систему моральних норм і цінностей у вищій школі, значно знижуючи якість професійної підготовки майбутнього вчителя і негативно впливаючи на його подальшу педагогічну діяльність.

Педагогічні конфлікти класифікуються за сукупністю характерних ознак: кількість учасників (внутрішньоособистісний, міжособистісний, особистісно-груповий, міжгруповий), їхній вік; причини зіткнення; ступінь напруженості; тривалість; наслідки конфлікту тощо.

Факторами виникнення конфліктів у навчально-виховному середовищі закладу вищої освіти є комплекс об'єктивних (недостатність фінансового та матеріально-технічного забезпечення системи освіти, неоптимальні умови функціонування й управління навчальним закладом, слабка розробленість нормативних процедур розв'язання соціальних суперечностей тощо) і суб'єктивних (конфліктність людини, внутрішньоособистісні конфлікти, професійна деформація педагогів, психологічна несумісність, низький рівень спілкування, відмінності у поглядах, ціннісних орієнтаціях, відсутність відповідної конфліктологічної підготовки тощо) причин.

Організаційно-педагогічна діяльність із запобігання й розв'язання конфліктів у ЗВО має включати два основні складники: врегулювання конфліктів (тобто їх діагностика, запобігання, подолання) і здійснення конфліктологічної підготовки учасників педагогічного процесу.

Контрольні запитання:

1. Які види конфліктів ви знаєте?
2. Назвіть особливості педагогічних конфліктів.
3. Назвіть стилі поведінки у конфліктній ситуації.
4. Назвіть основні компоненти структури діяльності з урегулювання конфліктів.