ПЕДАГОГІЧНІ КОНФЛІКТИ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИРІШЕННЯ
*Копотєва Н.В., Наконечна С.А.*

Харківський національний медичний університет, м. Харків

Сучасна теорія і практика конфліктології свідчать, що в реальному житті люди досить часто неоднаково сприймають і оцінюють ті чи інші події, і це нерідко призводить до суперечливих ситуацій. Якщо ситуація, яка виникла, несе в собі загрозу для досягнення мети навіть одному з учасників взаємодії, то виникає конфлікт.

Конфлікти зустрічаються у всіх сферах діяльності людей і часто відносяться до числа значних і хвилюючих подій людського життя. Конфлікт - це відкрите зіткнення сторін, думок, сил, пов'язане з розходженням уявлень про цілі, шляхи і методи їх досягнення, про характер завдань і способи їх вирішення. Застрахуватися від конфліктів практично неможливо, тому що в будь-якій організації існує маса об'єктивних причин, які можуть сприяти загостренню обстановки. Оскільки професійна діяльність педагога ВНЗ-у передбачає постійну співпрацю з великою кількістю людей: студентами, колегами, адміністрацією, йому необхідно володіти вміннями для попередження конфліктів, тобто знаннями педагогіки і психології та усвідомлення їх ролі в міжособистісній взаємодії. Ставлення в педагогічному колективі, як і в будь-якому колективі, регулюються загальними правилами і нормами гарного тону, ділового етикету, які передбачають взаємну ввічливість, люб'язність, увагу один до одного. Рушійними силами педагогічного процесу виступають протиріччя тобто конфлікт, вирішення якого, як правило, призводить до позитивних результатів. Загальні рекомендації для вирішення конфліктної ситуації можуть бути зведені до наступного:

- визнати існування конфлікту, тобто визнати наявність протилежних цілей; визначити можливість переговорів;

- узгодити процедуру переговорів;

- виявити коло питань, що становлять предмет конфлікту;

- розробити варіанти рішень;

- вжити узгоджене рішення;

- реалізувати ухвалене рішення на практиці.

Конфлікт – це проблема, яку необхідно вирішити. Існує кілька способів подолання конфліктів. Перший – роз'яснення вимог. Нерідко відсутність інформації являється причиною конфліктів, які викликають вигадки. Другий – застосування кooрдинаційних механізмів. Кoли між двома групами виникають протиріччя, тoді для попередження конфлікту необхідно створити єдиний кooрдинуючий орган. Третій – встановлення загальних цілей для конфліктуючих сторін. Четвертий – ефективне використання системи нагород, тобто відмічати треба лише тих людей, які досягли позитивних результатів. Взаємовідносини між нами – педагогами повинні бути: загальнолюдськими, цивільними, культурними, заснованими на вищих моральних цінностях, діловому спілкуванні та службовому етикеті, етичних нормах і принципах, в яких полягає специфіка педагогічної праці.

Таким чином, головне в сутності конфлікту полягає в тому що, якщо конфліктуючі сторони знайдуть здатність і сили для вирішення конфлікту, то в цьому випадку конфлікт стає джерелом розвитку, способом підключення до соціального життя як конфліктуючих, так і суспільних верств, феноменом суспільних змін.