УДК: 378.091.5:316.48

**ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ КОНФЛІКТІВ**

**У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Дащук А.М., Пустова Н.О., Добржанська Є. І.

Харківський національний медичний університет

**Вступ.** На конфлікт сьогодні дивляться, як на вельми значиме явище в педагогіці, яке не можна ігнорувати і якому має бути приділена особлива увага. Ні колектив, ні особистість не можуть розвиватися безконфліктно, наявність конфліктів є показником нормального розвитку.

Вважаючи конфлікт ефективним засобом виховного впливу на особистість, вчені вказують, що подолання конфліктних ситуацій можливо тільки на основі спеціальних психолого-педагогічних знань і відповідних їм умінь. Тим часом багато викладачів негативно оцінюють всякий конфлікт як явище, що свідчить про невдачі в їх роботі. У більшості педагогів зберігається насторожене ставлення до самого слова "конфлікт", в їхній свідомості це поняття асоціюється з погіршенням взаємовідносин, порушенням дисципліни, явищем шкідливим для виховного процесу. Викладачі прагнуть уникати конфліктів будь-якими методами, а при їх наявності намагаються гасити їх прояви.

**Основна частина.** Більшість вчених вважає, що конфлікт - це гостра ситуація, що виникає як результат зіткнення відносин особистості з загальноприйнятими нормами. Інші визначають конфлікт як ситуацію взаємодії людей, які переслідують мету взаємовиключну або недосяжну одночасно обома конфліктуючими сторонами. Таким чином конфлікт - це протиріччя між протилежно спрямованими тенденціями в свідомості однієї особистості, в міжособистісних взаємодіях або у відносинах груп людей, що характеризується значимістю, активністю і взаємним зв’язком одночасно.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що протягом тривалого часу були відсутні єдині погляди на природу і причини виникнення конфліктів; не признавався сам факт існування протиріч і конфліктів; сама наявність конфліктів сприймалася як негативне явище, що заважає нормальному функціонуванню педагогічної системи і викликає її структурні порушення.

Встановлено, що суперечності, що виникають між викладачами і студентами не завжди призводять до конфлікту. Від вмілого педагогічного керівництва залежить, чи виросте протиріччя в конфлікт або знайде своє вирішення в дискусіях і суперечках. Успішне вирішення конфлікту залежить часом від тієї позиції, яку займає педагог по відношенню до неї (авторитарна, нейтральна, ухиляння, доцільне втручання в конфлікт). Керувати конфліктом, прогнозувати його розвиток і вміти вирішувати - своєрідна "техніка безпеки" педагогічної діяльності.

***Розрізняють два підходи в підготовці до розв'язання конфліктів:***

* вивчення наявного передового педагогічного досвіду;
* оволодіння знанням закономірностей розвитку конфліктів і методів їх попередження і подолання (шлях більш трудомісткий, але більш ефективний, так як дати "рецепти" на всі типи конфліктів неможливо) [1].

Деякі спеціалісти стверджують, що ***успішність педагогічного втручання в конфлікти між студентами*** залежить від позиції педагога. Таких позицій може бути, як мінімум, чотири:

* позиція авторитарного втручання в конфлікт - педагог не будучи переконаний, що конфлікт - це завжди погано і що з ним треба боротися, намагається придушити його;
* позиція нейтралітету - педагог намагається не помічати і не втручатися в зіткнення, що виникають серед студентів;
* позиція уникнення конфлікту - викладач переконаний, що конфлікт - показник його невдач в роботі зі студентами і виникає через незнання, як вийти з ситуації, що створилася;
* позиція доцільного втручання в конфлікт - педагог, спираючись на добре знання колективу студентів, відповідні знання і вміння, аналізує причини виникнення конфлікту, приймає рішення або придушити його, або дати можливість розвинутися до певної межі. Дії педагога в четвертій позиції дозволяють контролювати і управляти конфліктом [1,2].

***Основні форми завершення конфлікту:*** розв'язання, врегулювання, згасання, усунення, переростання в інший конфлікт. Вирішення конфлікту - це спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидії і вирішення проблеми, яка привела до зіткнення. Вирішення конфлікту передбачає активність обох сторін щодо перетворення умов, в яких вони взаємодіють, щодо усунення причин конфлікту. Для вирішення конфлікту необхідна зміна самих опонентів (або хоча б одного з них), їх позицій, які вони відстоювали в конфлікті. Часто вирішення конфлікту ґрунтується на зміні ставлення опонентів до його об'єкту або один до одного.

Врегулювання конфлікту відрізняється від розв’язання тим, що в усуненні протиріччя між опонентами бере участь третя сторона. Її участь можлива як за згодою протиборчих сторін, так і без їх згоди. При завершенні конфлікту протиріччя, що лежать в його основі не завжди розв’язуються.

Згасання конфлікту - це тимчасове припинення протидії при збереженні основних ознак конфлікту: протиріччя і напружених відносин. Конфлікт переходить із "явної" форми в приховану. Згасання конфлікту зазвичай відбувається в результаті:

• виснаження ресурсів обох сторін, необхідних для боротьби;

• втрати мотиву до боротьби, зниження важливості об'єкта конфлікту;

• переорієнтації мотивації опонентів (виникнення нових проблем, більш значущих, ніж боротьба в конфлікті).

Під усуненням конфлікту розуміють такий вплив на нього, в результаті якого ліквідуються основні структурні елементи конфлікту. Незважаючи на "неконструктивність" усунення, існують ситуації, які вимагають швидких і рішучих дій на конфлікт [2,3].

***Усунення конфлікту можливе за допомогою таких методів:***

• вилучення з конфлікту одного з учасників;

• виключення взаємодії учасників на тривалий час;

• усунення об'єкта конфлікту.

Переростання в інший конфлікт відбувається, коли у відносинах сторін виникає нове, більш значуще протиріччя і відбувається зміна об'єкта конфлікту. Результат конфлікту розглядається як результат боротьби з точки зору сторін та їх ставлення до об'єкта конфлікту.

Наслідками конфлікту можуть бути:

• усунення однієї або обох сторін;

• припинення конфлікту з можливістю його поновлення;

• перемога однієї зі сторін (оволодіння об'єктом конфлікту);

• розподіл об'єкта конфлікту (симетричний або асиметричний);

• згода про правила спільного використання об'єкта;

• рівнозначна компенсація однієї зі сторін за оволодіння об'єктом іншою стороною;

• відмова обох сторін від зазіхань на даний об'єкт [3].

Припинення конфліктної взаємодії – одна з умов для початку розв’язування будь-якого конфлікту.

Пошук спільних чи близьких за змістом точок дотику є двостороннім процесом і передбачає аналіз мети та інтересів як одної, так і іншої сторони. Якщо сторони хочуть розв'язати конфлікт, вони повинні зосередитися на інтересах, а не на особистості опонента. При вирішенні конфлікту зберігається стійке негативне ставлення сторін одна до одної. Воно виражається в негативній думці про учасника і в негативних емоціях по відношенню до нього. Щоб приступити до вирішення конфлікту, необхідно пом'якшити це негативне ставлення.

Важливо зрозуміти, що проблему, через яку виник конфлікт, краще вирішувати спільно, об'єднавши зусилля. Цьому сприяє, по-перше, критичний аналіз власної позиції та дій. Виявлення та визнання власних помилок знижує негативне сприйняття учасника. По-друге, необхідно спробувати зрозуміти інтереси іншого. Зрозуміти - не означає прийняти чи виправдати. Однак це розширить уявлення про опонента, зробить його більш об'єктивним. По-третє, доцільно виділити конструктивний початок у поведінці або навіть в намірах учасника. Не буває абсолютно поганих чи абсолютно гарних людей. У кожному є щось позитивне, на це і необхідно спиратися при вирішенні конфлікту.

**Висновок.** Освіта як соціокультурна технологія є не тільки джерелом інтелектуального багатства, але і потужним фактором регулювання і гуманізації суспільства і міжособистісних відносин. Педагогічна дійсність, однак, породжує безліч протиріч і конфліктних ситуацій, вихід з яких вимагає спеціальної підготовки педагогів. Оскільки в основі конфлікту часто лежить суперечність, підпорядкована певним закономірностям, викладачі вищої школи не повинні боятися конфліктів, а, розуміючи природу їх виникнення, використовувати конкретні механізми впливу для успішного їх вирішення в різноманітних педагогічних ситуаціях.

Розуміння причин виникнення конфліктів і успішне використання механізмів управління ними можливі тільки при наявності у педагогів знань, умінь та відповідних особистісних якостей. Практична готовність викладача вищої школи до вирішення конфліктів є інтегральним особистісним утворенням, структура якого включає в себе мотиваційно-ціннісний, когнітивний і операційно-виконавський компоненти. В якості критеріїв цієї готовності виступають цілісність і міра сформованості її основних складових.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Волкова Н.П. Професійно-педагогічна комунікація : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Н. П. Волкова. - К. : Академія, 2006. - 256 с.

2. Чухілевич О. Конструктивне вирішення конфліктів // Психолог. - 2007. - Липень (№ 25-27). - С. 63-67.

3. Курочкина И. А. Педагогическая конфликтология: учебное пособие / И. А. Курочкина, О. Н. Шахматова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. 229 с.

**ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ**

**В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Дащук А.М., Пустовая Н.А., Добржанская Е. И.*

*Харьковский национальный медицинский университет*

**Ключевые слова:** педагогическая деятельность, конфликт, преподаватель, студент, разрешение конфликта.

**Резюме:** В статье изучается проблема конфликтов в педагогической деятельности. Рассматриваются различные подходы к разрешению конфликтов, зависимость педагогического влияния педагога на конфликты между студентами. Акцентируется внимание на основных формах и методах разрешения конфликтов. Подчеркивается, что понимание причин возникновения конфликтов и успешное использование механизмов управления ими возможны только при наличии у педагогов знаний, умений и соответствующих личностных качеств.

**THE STUDY OF THE PROBLEM OF CONFLICT**

**IN EDUCATIONAL ACTIVITY**

*Dashchuk A.M., Pustova N.O., Dobrzhanska Ye.I.*

*Kharkiv National Medical University*

**Keywords:** pedagogical activity, conflict, teacher, student, conflict resolution.

**Summary:** The article studies the problem of conflicts in educational activities. Various approaches to conflict resolution, the dependence of the pedagogical influence of a teacher on conflicts between students are considered. Attention is focused on the main forms and methods of conflict resolution. It is emphasized that understanding the causes of conflicts and the successful use of mechanisms for managing them is possible only if teachers have the knowledge, skills and relevant personal qualities.