**Сыровая А.О., Петюнина В.Н., Левашова О.Л.**

**ХНМУ, кафедра медицинской и биоорганической химии**

**КОНФЛИКТОГЕННОСТЬ И ОПТИМАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ ЕЕ РАЗРАШЕНИЯ.**

Основными действующими элементами организационной структуры любого образовательного учреждения являются педагоги, для которых общение с аудиторией имеет особое значение. Общение – это главная составляющая процесса обучения. В инновационной стратегии образования обучение рассматривается как деятельность, опосредованная формами общения. Введение инновационной технологии обучения (ИНО) в ВУЗ-ах неизбежно сопровождается обострением реальных противоречий в учебной организации. Поэтому, если преподаватель не владеет технологиями работы с конфликтами, реально проявляющимися в учебном процессе, то применять ИНО в ВУЗ-е опасно [1].

Педагогический конфликт рассматривают [2] как форму проявления обострившихся субъект-субъектных противоречий, возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса. Это нередко вызывает отрицательный эмоциональный фон общения и предполагает предотвращение столкновения между сторонами конфликта в конструктивное устранение его причин. В этом смысле особое внимание следует уделить сфере и эмоциональному фону протекания учебного процесса, а также особенностям его субъектов: педагогов и обучающихся [2].

Современная актуализация интереса к педагогическим конфликтам обусловлена многими причинами, среди которых можно выделить следующие:

* социально-политическая и экономическая обстановка в стране и регионе;
* появление учебных заведений нового типа, в которых предлагаемые образовательные услуги нередко являются непрофессиональными;
* несоблюдение общепринятых требований к обучающимся, непродуманное введение педагогических инноваций.
* низкая культура общения в современном обществе, которая обусловлена различными системами ценностей и принципов;
* недостоверная и противоречивая информация; информационная перегрузка.

Большое влияние на возникновение конфликтов в ВУЗ-ах оказывает недостаточно четкое и грамотное составление типовых и учебных программ, неравномерное распределение учебной нагрузки, некомпетентность и непрофессионализм преподавателей при проведении занятий. Кроме того, существуют специфические причины возникновения конфликтов: высокий уровень напряженности педагогического труда; обострение реальных противоречий и конфликтов в процессе обучения; появление побочных, непредвиденных результатов (имеются в виду новые идеи, отношения, взгляды, методики, теоретические схемы); стиль руководства, связанный с постоянным оцениванием и контролем профессиональной деятельности педагога; неадекватность оценки знаний студента и их поведения [3].

Дополнительными факторами конфликтности являются повышенный эмоциональный тонус, проблемное внутреннее состояние как педагога так и студента, общий климат и организация работы в коллективе, а также некомпетентность и неподготовленность к реальным конфликтным ситуациям.

Преподаватель ВУЗ-а, не имеющий соответствующей подготовки, вынужден действовать методом проб и ошибок, при этом может пострадать как преподаватель, студенты, так и в целом процесс обучения. Поэтому необходима всесторонняя подготовка преподавателя, овладение искусством поведения в конфликте. Знание технологии работы с конфликтами, ее практическое применение предъявляют высокие требования к личности преподавателя ВУЗ-а, его профессиональной компетентности, представляющей собой комплекс взаимосвязанных качеств, знаний, умений и навыков. Наиболее важными из них являются следующие: фундаментальное качественное образование, конфликтологические знания, умения и навыки работы с конкретными конфликтами [4].

Одним из действенных способов упреждения конфликтов является оптимизация всех форм общения, оказание психологической и педагогической помощи тем, кто в силу различных жизненных обстоятельств, своего душевного состояния в этом нуждается. Повышенный интерес вызывает дальнейшая разработка вопросов адаптации молодых педагогов к социально-психологическим условиям коллектива, регулирование процессов идентификации и интеграции, свидетельствующих о достижении психологической совместимости людей и комфортности их межличностного общения. Особо актуальны сегодня мониторинговые социально-психологические исследования конфликтогенности, создание и функционирование в образовательных учереждениях конфликтологических служб.

По прогнозам ученых, конфликтность в обществе в XXI веке будет возрастать [5]. Поэтому актуальной задачей является: поставить ограничительные рамки конфликтности в ВУЗ-е, а в случае возникновения конфликта, находить для их разрешения приемлемые способы и средства. В начале конфликтов его участникам необходимо выбрать такую форму и стиль своего дальнейшего поведения, чтобы это в наименьшей степени отразилось на их интересах. При этом необходимо использовать основные стили поведения в конфликтной ситуации: уступчивость, уклонение, сотрудничество, компромисс. Лучшим способом разрешения конфликтной ситуации является сознательный выбор оптимальной стратегии поведения, а наилучшими советчиками в выборе оптимального подхода разрешения конфликта являются – жизненный опыт и желание не осложнять ситуацию не доводить человека до стресса, а при развитии конфликта – квалифицированное его разрешение, по возможности собственными силами, а при необходимости, воспользовавшись советами компетентного специалиста психолога.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Анцупов А.Я. Конфликтология /Анцупов А.Я., Шипилов А.И. – М.:ЮНИТИ, 2000. – 551 с. – ISBN 5-238-00062-6.
2. Баныкина С.В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития //Современная конфликтология в контексте культуры мира. – М., 2001.– С. 373-394
3. Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения. М.:Академия, 2002. – 192 с.
4. Лазуткин А.Д. Конфликтология. Учебное пособие. – М.:Омега-Л, 2010. – 152 с.
5. Рахматуллина Л.В.Управление педагогическими конфликтами. – Набережные Челны, 2010. – 252 с.