

Нечипорук О.С., студент КПВ-6
навчально-наукового інституту
післядипломної освіти НАВС

РОЛЬ КОНФЛІКТУ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МЕТОДИ ЙОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ

У сучасній освіті основний акцент ставиться на гуманістичній спрямованості педагогічного процесу. Це передбачає, зокрема, ставлення до школяра не як до об'єкта навчання й виховання, а як до суб'єкта спілкування й потребує розвитку в учнях самостійності, самоорганізованості, здібності вступати в діалог з іншою людиною.

Прояви конфліктності дуже характерні для молодшого шкільного віку, однак вони носять ситуативний характер і поступово можуть минати. Проте за несприятливих умов, відсутності своєчасної допомоги можуть стати стійкими особистісними утвореннями. Тому вчитель, класний керівник повинен допомогти школярам подолати труднощі спілкування з однолітками та дорослими задля сприятливого клімату у їх середовищі.

Конфліктам в педагогічному процесі присвячені роботи Д.Б. Ельконіна, А.С. Макаренка, О.С. Матвійчука. В них розглянуті причини конфліктів, їх типи, види, способи вирішення. Ефективність педагогічного процесу багато в чому залежить від доброзичливих відносин між педагогами та учнями, а в тих випадках, коли виникають конфлікти від стилів поведінки їх учасників, що залежать від багатьох факторів, зокрема від індивідуальних особливостей особистості.

Домінуючою вважалася точка зору, згідно з якою конфлікти в родині, школі, студентській групі або організації - річ небажана (доктрина школи Вебера), їх необхідно уникати, а якщо вони все ж таки з'являються, то гасити на ранній стадії, не даючи змоги розвиватися. Конфлікти асоціюються з усілякими

негараздами, суперечками, ворожістю, боротьбою і не мають позитивних ознак.

Однак сучасна школа менеджменту дійшла до висновку, що конфлікт, попри негативні риси, відіграє і позитивну роль - сприяє рухові організації, колективу вперед і визначає фактори, що заважають цьому процесові. Термін "конфлікт" можна визначити як джерело творчої енергії, якою слід управляти, тобто спрямовувати її у бажане русло.

Більшість науковців конфлікти у школі поділяють на прості та складні.

Прості вирішуються вчителем без зустрічної протидії учнів за допомогою організації їх поведінки у школі (зупинення бійки, сварки між учнями тощо). Серед складних педагогічних конфліктів розрізняють конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин.

Конфлікти діяльності виникають з приводу виконання учнем навчальних завдань, успішності, пізнавальної діяльності, ситуацій, коли учні не виявляють готовності оперативно виправити власну помилку. Вчитель висловлює незадоволення, учні вступають у суперечку або демонструють образ.

Конфлікти поведінки, вчинків виникають з приводу порушення учнем правил поведінки у школі та поза нею. Вчитель висловлює незадоволення порушенням поведінки, не пов'язаної безпосередньо з навчальною діяльністю. Найчастіше це грубощі учнів педагогам, агресивна поведінка з однокласниками, пустощі, що проявляються як протест проти низької оцінки.

Конфлікти взаємин виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків учнів і вчителів. Вони найбільш тривалі та деструктивні. Постають на ґрунті недоброзичливих стосунків як наслідок постійних попередніх конфліктів діяльності або поведінки, вчинків. Створюють взаємно упереджене сприйняття вчителем і учнем.

До найпоширеніших причин виникнення педагогічних конфліктів у взаємодії «вчитель — учень», «вчитель — учні» належать:

- нездатність учителя прогнозувати на уроці поведінку учнів. Несподіваність їх вчинків часто порушує запланований перебіг уроку, викликає в учителя роздратування та прагнення будь-якими засобами подолати конфлікт. А обмеженість інформації про причини того, що трапилось, ускладнює вибір оптимальної поведінки, засобів впливу на клас:

- намагання вчителя будь-якими засобами зберегти свій соціальний статус за рахунок зниження статусу учня. Вчитель вживає вирази низького стилю («розвісив вуха», «роззявив рота», «вештаєшся», «Що ти верзеш?»). Це порушує принципи взаємодії, доводить ситуацію до конфлікту;

- оцінювання вчителем не окремого вчинку учня, а його особистості («роззява», «дурень», «нахаба»). Це визначає ставлення до учня інших вчителів та свідків (особливо у початковій школі);

- суб'єктивізм учителя у сприйнятті вчинку учня, недостатня інформованість про його мотиви;

- намагання суворо покарати учня, мотивуючи це тим, що зайва суворість не завадить;

- невміння спрогнозувати наслідки необ'єктивного оцінювання вчинків дітей;

- нездатність до самоконтролю (роздратованість, брутальність, знервованість, нетактовність, грубість, мстивість, самовдоволеність, безпорадність та ін.). Конфліктують з учнями вчителі з негнучким мисленням, стереотипністю оцінок, шаблонним підходом до їх запитів та інтересів, нездатністю оцінювати об'єктивність вимог до учнів. Особливо небезпечні їх недовіра і підозра. Свою прискіпливість до учнів вони вважають вимогливістю, а вимогливість до себе з боку учнів сприймають як посягання на авторитет.

Для ефективного подолання конфліктної ситуації вчителю необхідно обрати поведінку, враховуючи власний

стиль, стиль інших, втягнутих до конфлікту людей. Психолого-педагогічна наука виокремлює п'ять стилів поведінки в конфліктній ситуації, такі як конкуренція, уникнення, пристосування, співробітництво, компроміс.

За позиції конкуренції або суперництва погляди, потреби інших учасників ситуації не сприймаються як значущі. Кожен обстоює свою думку, поведінку як єдино правильну, ігноруючи міркування інших. Це активний, майже агресивний наступ, намагання вирішити конфлікт, ігноруючи інтереси інших осіб. Виявляється в діях, задоволенні своїх інтересів на шкоду іншим учасникам конфлікту.

Уникнення пов'язане з намаганням відсунути конфліктну ситуацію якомога далі, сподіваючись, що все вирішиться само собою. Часто при цьому послуговуються тезою, що «поганий мир кращий за добру сварку». Така стратегія не завжди свідчить про намір ухилитися від вирішення проблеми. Вона може бути й конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію, коли вирішення її доцільніше відкласти на пізніше. Проте захоплення стратегією уникнення може призвести до втрати особистісних позицій у колективі.

При взаємному пристосовуванні партнерів, людина діє, не відстоюючи своїх інтересів.

Головне для співробітництва — прагнення разом підійти до ефективного вирішення ситуації, конфлікту з урахуванням інтересів, потреб обох сторін, пошук взаємовигідних умов і шляхів досягнення порозуміння. Ця стратегія є найефективнішою для налагодження добрих стосунків, але вимагає більше часу, ніж інші. Крім того, обидві сторони повинні вміти пояснити свої бажання, висловити свої потреби, вислухати одне одного, виробити альтернативні варіанти дій.

Компроміс виявляється у намаганні не загострювати ситуації у конфлікті за рахунок взаємних поступок інтересами. Він схожий на співробітництво, але його досягнення відбувається на поверхневому рівні стосунків. Партнери не

враховують глибинних потреб, інтересів, а задовольняються зовнішньою стороною поведінки.

Педагог повинен уміти успішно використовувати кожен зі стилів вирішення конфліктної ситуації, враховуючи конкретні обставини: вміти поступатися, йти на розумний компроміс, встановлювати партнерські стосунки й водночас обстоювати власну позицію, розширюючи арсенал стилів, а не діяти за єдиним стандартом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Матвійчук О.С. Як навчити школярів розв'язувати конфлікти // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – №1.
2. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М., 1991.
3. Вивчення особистості підлітка / За ред. М.Т. Дригус – К.:Інститут психології АПН України, 1994 .
- 4.Психологія: Підручник/ за ред. Ю.Л. Трофімова. – К.: «Либідь», 2001.