

## **ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ**

*У статті розкрито проблему виникнення конфліктів у педагогічному колективі, визначено позитивні та негативні наслідки конфліктів та шляхи їх вирішення. Доведено, що конфлікти в педагогічній діяльності неминучі. Конфлікти є поштовхом для власного розвитку, їх не слід уникати.*

**Ключові слова:** *конфлікт, конфліктна ситуація, педагогічний колектив, проблема, суперечність.*

*В статье раскрыта проблема возникновения конфликтов в педагогическом коллективе, определены положительные и отрицательные результаты конфликта и пути их решения. Доказано, что конфликты в педагогической деятельности неминуемы. Конфликты являются толчком для собственного развития, их не следует избегать.*

**Ключевые слова:** *конфликт, конфликтная ситуация, педагогический коллектив, проблема, разногласие.*

*The article deals with the problem of conflict in the pedagogical group, identified the positive and negative results of conflict and ways to resolve them. It is proved that the conflicts in educational activities are inevitable. Conflicts are the impetus for their development, they should not be avoided.*

**Key words:** *conflict, conflict situation, pedagogical group, problem, contradiction.*

**Постановка проблеми.** Комунікативна культура особистості, з одного боку, формується в процесі виховання та навчання, а з іншого – впливає на навчально-виховний процес. Людина вчиться не тільки ефективно спілкуватися та взаємодіяти, але й ворогувати, конфліктувати, сперечатися. Тому, на нашу думку, виникає необхідність організувати педагогічні зусилля колективу навчального закладу щодо цілеспрямованого формування культури конструктивного сприймання конфліктів, гуманного ставлення до опонента в конфлікті, розвитку комунікативних здібностей, вмінь та навичок неконфліктних, неагресивних відносин з оточуючими, розробки нових підходів та впровадження ефективних психолого-педагогічних форм, технологій навчання та виховання, механізмів захисту від негативних наслідків конфліктів.

Актуальність питань виховання та корекції конфліктологічної культури особистості в педагогічному колективі обумовлюється змінами в соціальному, політичному та економічному житті країни, орієнтованості освіти на гуманізм з

високим рівнем професійної та психологічної підготовки, розвинутою комунікативною та морально-етичною культурою вчителів у взаємовідносинах з учнями та колегами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній та світовій педагогічній науці проблема підвищення конфліктологічної культури вчителя щодо ефективної взаємодії та неконфліктного спілкування з оточуючими досить широко вивчається російськими (А. Анцупов, Н. Гришина, А. Дмитрієв та ін.), українськими (О. Бандурка, І. Ващенко, М. Пірен, Г. Ложкін та ін.) та закордонними (Л. Берковитц, Х. Корнеліус, Д. Рубін, Д. Скотт, Р. Фішер та ін.) вченими. Гармонії взаємовідносин учасників педагогічного процесу, позитивному співробітництву між ними присвячені наукові праці М. Євтуха, Л. Карамушки, А. Макаренка, В. Сухомлинського, К. Ушинського та ін. Аналіз соціальних чинників формування та розвитку особистості, що впливають на конфліктну поведінку, представлений у роботах А. Белкіна, Л. Берковитца, М. Пірена, Д. Фельдштейна та ін. Але питання шляхів вирішення конфліктів у педагогічному колективі є актуальним та відкритим для подальшого дослідження і зараз.

**Мета статті** – розкрити причини виникнення конфліктів у педагогічному колективі, визначити позитивні та негативні наслідки конфліктів та шляхи їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Конфлікт (*від лат. conflictus – зіткнення*) – це реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні, по-різному усвідомлені протиріччя між людьми, зі спробами їх емоційного вирішення [1, с. 8]. У філософії поняття “конфлікт” розглядається як крайнє загострення суперечностей; у психології як зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо.

На думку Н. Гришиної, “конфлікт – це біполярне явище (протистояння двох начал), яке виявляє себе в активності сторін, спрямованих на подолання суперечностей” [1, с. 18]. О. Лукашенок, Н. Щуркова підтримують визначення Н. Гришиної стверджуючи, що “конфлікт – це момент зіткнення особистісних сенсів” [3, с. 11].

Ми погоджуємося з думкою Н. Коломийського, що “конфлікт – це зіткнення і протиборство протилежно спрямованих психологічних чинників у взаємодії між особистостями, групами або всередині особистості, породжені значущими для них протиріччями” [2, с. 129]. На нашу думку, конфлікт включає в себе як момент “зіткнення” так і момент “протиборства”. “Зіткнення” є у будь-якому конфлікті, але не кожне “зіткнення” можна назвати конфліктом. У зв'язку з цим ми підтримуємо думку Н. Коломийського, що “зіткнення” є недостатнім атрибутом конфліктної ситуації як передумови конфлікту.

Дослідження конфліктів у педагогічному колективі, що проводилося у МДПУ імені Б. Хмельницького та в навчальних закладах міста Мелітополя, дозволило визначити позитивні та негативні наслідки конфліктів. До позитивних наслідків конфліктів ми відносимо: захист власної думки, ствердження власного авторитету, знаходження односторонніх, самореалізація, самоаналіз, рефлексія та ін. До негативних наслідків конфліктів належать:

нервовий стан, емоційне напруження, зниження працездатності, зниження авторитету, поява “ворогів” та ін.

Пріоритетним напрямом демократичної та гуманістичної освіти в Україні є підтримка та розвиток безконфліктної педагогіки. Сучасні дослідники підкреслюють, що “імперативна педагогіка – педагогіка безконфліктна” [5, с. 135]. Конфлікт не розв’язується, а придушується. Традиційні педагогічні реакції на порушення дітьми шкільного розпорядку й режиму відрізняються репресивністю, а сама діяльність педагога – це копіювання і трансляція відомих зразків поведінки.

У педагогічному колективі простежується подібна “безконфліктна тенденція”. Ми вважаємо, що конфлікти в педагогічній діяльності неминучі і передбачають негайного вирішення. У разі правильної спрямованості дій керівника конфлікт може слугувати стимулом до змін і поштовхом до власного розвитку членів педагогічного колективу.

Профілактика конфліктів починається з уміння встановлювати педагогічно-доцільні стосунки з колегами у педагогічному колективі. Лише позитивне ставлення до суб’єкта виключає конфліктні ситуації. При цьому слід зауважити, що не лише негативне, а й байдуже ставлення – потенційні конфліктогени [4, с. 100]. Взаємне позитивне сприймання передбачає налагодження співробітництва у школі, здатність визначати й розв’язувати проблеми спільно, виявляти повагу й педагогічний такт.

Результати дослідження конфліктів у педагогічному колективі надали можливість визначити пріоритетні шляхи вирішення конфліктів:

- Не прагнути у кожній провині, вчинкові бачити лише негативні мотиви. Учасники конфлікту повинні вбачати не лише негативні моменти, але і знаходити позитивні зміни у ситуації, що виникла. Самоаналіз є ефективним засобом самовдосконалення.

- Не поспішати з реакцією на порушення дисципліни. І. Синиця підкреслює: “Усе бачити, усе помічати, але не на все реагувати”. Постійна необдумана реакція керівництва на порушення дисципліни може перетворитися у нескінченний ланцюг зіткнень та протиборств, на які члени педагогічного колективу перестануть реагувати, що й спровокує конфлікт.

- Не захоплюйтеся наказами. Колеги схильні охоче виконувати розпорядження керівника при опосередкованому способі впливу. Прямий вплив здійснюється вольовим тиском (педагогіка примусу, прямих вказівок), непрямий – через стимули, створення умов в інтересах спільної справи і одночасно в інтересах власного самоствердження (педагогіка ненасилля допомагає досягти мети при мінімізації опору).

- Використання парціальної оцінки діяльності членів педагогічного колективу. Питання використання парціальної оцінки викликає багато суперечностей серед науковців. На нашу думку, парціальна оцінка може привести як до позитивного, так і до негативного результату. Для одних вчителів парціальна оцінка з боку керівництва може бути стимулом для досягнення успіху, а для інших – недооціненням власних дій. Тому керівникові

школи потрібно використовувати індивідуальний підхід до вчителів під час використання парціальної оцінки.

- Коректність поведінки знижує напругу в спілкуванні й має значний виховний ефект. Стиль мовлення, поведінка, що мінімізує образу, слугує бар'єром для виникнення конфлікту і є прикладом для інших.

- Співробітництво. Спільна діяльність на засадах співробітництва зближує вчителів, допомагає досягти взаєморозуміння. Співробітництво починається з окреслення перспектив і постановки вимог.

- Навчитися ставити вимоги перед членами педагогічного колективу – означає забезпечити організований початок роботи, уникаючи опору. Саме з реакції на вимоги започатковуються конфліктні ситуації. Щоб забезпечити продуктивну взаємодію, не обтяжену негативними проявами, керівникові необхідно професійно ставити вимоги до діяльності вчителів. З неприйняттям вимог часто починається деструкція поведінки членів педагогічного колективу.

**Висновки.** Отже, важливе значення для керівництва та членів педагогічного колективу має розкриття психологічних механізмів виникнення і розв'язання міжособистісних конфліктів, зовнішніх стимулів і внутрішніх мотивів, які призводять до конфлікту, розробка оптимальних прийомів вирішення конфліктних ситуацій. Визначено позитивні (захист власної думки, ствердження власного авторитету, знаходження односторонніх, самореалізація, самоаналіз, рефлексія) та негативні (нервовий стан, емоційне напруження, зниження працездатності, зниження авторитету, поява “ворогів”) наслідки конфліктів у педагогічному колективі.

Встановлено, що до пріоритетних шляхів вирішення конфліктів у педагогічному колективі належать: орієнтація на пошук позитивних наслідків конфлікту; обдуманість реакції на порушення дисципліни; використання парціальної оцінки діяльності членів педагогічного колективу; коректність поведінки; спільна діяльність на засадах співробітництва та ін.

**Перспективи подальших наукових досліджень** вбачаємо у визначенні способів запобігання конфлікту, визначенні динаміки та цілей експертизи конструктивного розв'язання конфліктів у педагогічному колективі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб : Питер, 2000. – 177 с.
2. Коломийський Н. Л. Психология менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) / Н. Л. Коломийський. – К. : МАУП, 2000. – 202 с.
3. Лукашонок О. М. Конфликтологический этюд для учителя / О. М. Лукашонок, Н. Е. Щуркова. – М. : Рос. пед. агентство, 1998. – 102 с.
4. Огурцов О. Антипедагогика: виклик постмодернізму / О. Огурцов // Вища школа. – 2003. – № 4-5. – С. 90-103.
5. Рыданова И. И. Основы педагогики общения / И. И. Рыданова. – Мн. : Беларуская наука, 1998. – 139 с.

Дата надходження до редакції: 02.04.2013 р.