

Л.Г.ДУБИНА,
кандидат педагогічних наук, доцент;
І.Б.ВАШЕНЯК,
кандидат історичних наук
(м.Хмельницький)

Педагогічні конфлікти та способи їх розв'язання

У статті розглядаються окремі аспекти конфліктів в педагогічній діяльності, зокрема загальні ознаки, особливості, види таких конфліктів, причини та способи їх розв'язання.

Ключові слова: педагогічний конфлікт, види, причини, способи розв'язання педагогічних конфліктів.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Одним із важливих аспектів професійної діяльності вчителя є здатність до попередження та розв'язання педагогічних конфліктів. Як відомо, основною формою здійснення навчального процесу є педагогічне спілкування. Його продуктивність визначається, насамперед, цілями і цінностями, які мають бути прийнятні для всіх суб'єктів педагогічної взаємодії (вчителів, учнів, батьків, адміністрації навчального закладу та ін.). Практика сучасної школи показує, що педагогічне спілкування не завжди відбувається в бажаному напрямі, адже у взаємодію вступають суб'єкти з різними цілями, мотивами, потребами, очікуваннями, життєвим досвідом, способами інтерпретації подій, рівнем емоційності, зацікавленості у взаємодії тощо. Такі суперечності можуть бути частковими і швидко вирішуватися, а можуть набувати антагоністичного характеру, позначатися на негативному ставленні до навчального предмета, вчителя, школи, педагогічного процесу в цілому і навіть на погіршенні стану здоров'я суб'єктів конфлікту.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Загальні особливості міжособистісних конфліктів знайшли своє наукове обґрунтування у працях В.В.Кудрявцева, Б.Д.Паригіна, М.М.Обозова та багато інших. Природа внутрішньо особистісних конфліктів розкрита у працях Ф.Ю.Василюка, О.А.Донченка, Т.М.Титаренка та ін. Сучасними науковцями досліджуються особливості перебігу, причини виникнення, способи попередження та розв'язання конфліктів тощо. У вітчизняній педагогіці, соціальній психології актуального значення набувають дослідження різноманітних видів конфліктів (О.Я.Анцупов, А.М.Бандурка, Ф.М.Бородін, І.В.Ващенко, Н.В.Грیشина, О.А.Донченко, Н.М.Коряк, Г.В.Ложкін, Л.А.Петровська, М.І.Пірен, Н.І.Повякель, О.І.Шипілов). Значна кількість досліджень присвячена вивченню конфліктів у педагогічному процесі. Так, М.М.Рібакова дослідила основні види педагогічних ситуацій і конфліктів, Н.В.Самоукина простежила особливості позицій суб'єктів педагогічного процесу, С.Д.Максименко та Т.Д.Щербан вивчали готовність молодих педагогів до конфліктної взаємодії.

Об'єктивно педагогічна ситуація є досить конфліктогенною, оскільки в ній здійснюються впливи на особистість учня, яка є нестабільною, такою, що інтенсивно розвивається. Нові переживання й уподобання, набуття життєвого досвіду, поява специфічних інтересів – все це може сприяти загостренню взаємостосунків у педагогічному процесі.

Формулювання цілей статті... Мета нашої публікації – розкрити природу, особливості та способи попередження та розв'язання педагогічних конфліктів.

Виклад основного матеріалу... Провідні спеціалісти в галузі конфліктології під конфліктом розуміють найбільш гострий спосіб вирішення значимих протиріч, які виникають у процесі взаємодії; він полягає, на їх погляд, в протистоянні суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями [1; 5; 9; 10; 11].

Будь-який конфлікт, зокрема і педагогічний, має певну структуру, сферу і динаміку. Структура конфліктної ситуації складається з внутрішньої та зовнішньої позицій учасників взаємодії і об'єкта конфлікту. Внутрішню позицію учасників конфлікту утворюють мета, інтерес і мотиви учасників. Вона безпосередньо впливає на конфліктні ситуації, знаходиться немовби „за кадром” і часто не обговорюється під час конфліктної взаємодії. Зовні позиція виявляється у мовленнєвій поведінці конфліктуючих сторін, віддзеркалюється в їхніх поглядах. Важливо вміти розрізнити внутрішню і зовнішню позиції учасників конфлікту, щоб побачити за зовнішнім, ситуативним внутрішнє і суттєве. Так, у більшості підлітків 10-13 років виникає „комплекс самоствердження”: вони потребують рівноправних стосунків з дорослими, а нашоухуючись на нерозуміння збоку вчителя, поводяться демонстративно. Часто педагогічні конфлікти виникають тому, що одна сторона зосереджується на меті, яку потрібно досягнути, а інша – на неминучих для себе втратах. Така конфліктна ситуація нагадує суперечку про склянку, яка напівпорожня чи напівповна.

Об'єктом конфлікту або зоною розбіжностей виступає предмет, факт, проблема, які спричиняють протилежність поглядів, думок, ставлень. Нерідко самі учасники конфлікту чітко не усвідомлюють основну зону розбіжностей. Однак коли починається конфлікт, вона розбухає, у ній з'являються нові й

нові зони. Якщо учасники конфлікту досягають згоди в якомусь пункті, то зона розбіжностей звужується. У разі ліквідації всіх розходжень вона зникає, що означає завершення конфлікту.

Для обох конфліктуючих сторін об'єкт конфлікту здебільшого різний: для вчителя – дисципліна в класі, для учня – намагання самоствердитися. Педагог може запобігти конфліктні дії учнів або припинити їх, якщо зуміє об'єднати зони розбіжностей конфлікту. Так, для того, щоб підтримати дисципліну в класі, варто доручити учню цікаву справу, виконуючи яку той зможе задовольнити свою потребу у самоствердженні.

Сфера конфлікту може бути діловою або особистою. Важливо, щоб конфлікт, відбуваючись у діловій сфері, не переходив в особисту. Нерідко педагоги, критикуючи роботу учня на уроці, вдаються до грубої характеристики особистісних якостей учня: називають його ледачим, безвольним, невихованим тощо. Натомість варто говорити: „Поміркуймо разом, чому в тебе проблеми з цього навчального предмета? Можливо, тобі не цікаво, а може ти щось не зрозумів? Чи потрібна тобі моя допомога?”

Важливою характеристикою конфлікту є його динаміка. Під динамікою розвитку конфлікту розуміється раптова або поступова зміна відносин між взаємодіючими сторонами, що залежить від специфіки їхніх міжособистісних відносин, характерних особливостей учасників і значимості переслідуваних ними цілей із урахуванням факторів, які впливають на них.

Динаміка конфлікту складається з таких основних стадій: виникнення конфліктної ситуації, напруженість (усвідомлення суперечностей, привід), безпосередньо конфлікт, розв'язання конфлікту.

Одним із ефективних засобів „блокування” конфлікту є переведення його із площини комунікативної взаємодії у предметно-дійову. Наприклад, помітивши наростання напруженості у розмові між двома учнями, бажано дати їм обом спільне доручення. Краще, щоб це була фізична праця. Тоді „негативна енергія” буде витрачена і ймовірність виникнення конфлікту зменшиться. Але якщо конфлікт вже розгорівся, потрібно дати йому реалізуватися і допомогти правильно розв'язати. Виховна корекція ефективна після того, як учасники конфлікту заявили про свої позиції, висловили свої точки зору, „вихлюпнули” емоції. Тоді настає час для виховних бесід, з'ясування причини конфлікту, пошук шляхів для його розв'язання.

Педагогічні конфлікти як окремих вид конфліктних ситуацій мають свою специфіку. Перш за все, особливість таких конфліктів полягає в тому, що відповідальними за педагогічно правильне вирішення ситуації є дорослі, оскільки саме від них діти й підлітки засвоюють моделі поведінки, соціальні норми стосунків між людьми. Часте виникнення педагогічних конфліктів може дати учням негативно забарвлене, нерідко викривлене уявлення про взаємостосунки старших з молодшими, і відповідальність за це несе, насамперед, безпосередньо школа і вчитель, а частково й учень.

Оскільки учасники педагогічних конфліктів мають різний віковий і соціальний статус, це викликає значні відмінності їх поведінки в конфлікті. Різниця у віці й життєвому досвіді учасників розводять їхні позиції в конфлікті, породжує різний ступінь відповідальності за помилки при їх вирішенні. Конфлікт „очима вчителя” й „очима учня” бачиться по-різному, тому вчителю не завжди легко зрозуміти глибину переживань учня, а учневі – впоратися зі своїми емоціями, підпорядкувати їх розуму.

До основних ланок педагогічного процесу, які за різних умов можуть бути конфліктогенними дослідники відносять такі: „вчитель – учень”, „вчитель – вчитель”, „вчитель – адміністратор”, „учень – учень”, „учень – батьки”, „вчитель – батьки учня”.

М.М.Рибаківа виділяє такі три типи потенційно-конфліктогенних педагогічних ситуацій: конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин [12].

Конфлікти діяльності можуть виникати з приводу виконання навчальних завдань, успішності, позаурочної діяльності, проблемних ситуацій, коли учасники педагогічного процесу не виявляють готовності оперативно виправити власну помилку тощо.

Конфлікти поведінки здебільшого виникають з приводу порушення правил і норм поведінки у школі та поза нею. Найчастіше це порушення норм спілкування, агресивна, недобррозичлива поведінка тощо.

Конфлікти взаємин виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків керівництва школи та педагогів, педагогів та учнів, батьків. Вони постають на ґрунті недобррозичливих стосунків як наслідок постійних попередніх конфліктів діяльності або поведінки, вчинків. Такі конфлікти створюють взаємно упереджене сприйняття конфліктуючими сторонами один одного.

За іншими критеріями педагогічні конфлікти поділяють на мотиваційні, такі, що пов'язані зі слабкою організацією навчання в школі, конфлікти взаємодії між суб'єктами навчально-виховного процесу та ін.

Так, *мотиваційні конфлікти виникають між педагогами та учнями у зв'язку зі ставленням учнів до навчання. Інколи вони розростаються, призводять до взаємної неповаги між вчителями та учнями, протиріч, навіть до боротьби. Поширеними є педагогічні конфлікти, пов'язані зі слабкою*

організацією навчання у школі. Йдеться про чотири конфліктні періоди, які долають учні у процесі навчання. Починаючи навчання, першокласник переживає складний етап у своєму житті, на якому відбувається зміна провідної діяльності з ігрової на навчальну, виникають нові вимоги та обов'язки. Ледь звикнувши до своєї нової соціальної ролі, до вчителя, кожен учень опиняється на порозі нового конфліктного періоду, зумовленого переходом до п'ятого класу. Замість одного вчителя з'являються різні вчителі-предметники, які висувають свої індивідуальні вимоги. Окрім того, доводиться опановувати багато нових, складніших навчальних предметів.

Ще один конфліктний період може бути зумовлений бажанням учня продовжити навчання у школі після закінчення 9 класу і відмовою в цьому з боку адміністрації у зв'язку з його низькою успішністю. Четвертий конфліктний період пов'язаний із закінченням школи, вибором майбутньої професії, вступом до вищих навчальних закладів різного профілю, початком особистого та інтимного життя. Цей період часто супроводжують невдачі, надмірні хвилювання, нервові зриви, інші проблеми, що створюють умови для виникнення конфліктів.

Конфлікти взаємодії між учнями, між педагогами та школярами, між окремими педагогами, між учителями та адміністрацією школи здебільшого виникають із суб'єктивних причин. Найбільш поширені серед школярів конфлікти лідерства, в яких відбувається боротьба за першість у класі. В середніх класах часто конфліктують група хлопчиків і група дівчаток. Може спалахнути конфлікт між невеликою групою підлітків і класом або між класом і окремим учнем.

Конфлікти у взаємодії „вчитель – учні” мають свої причини і свої особливості. Об'єктивними причинами виникнення конфліктів у системі “вчитель – учні” можуть бути: втома учнів; конфлікт вчителя з учнями на попередньому уроці; відповідальна контрольна робота; настрій вчителя; невміння вчителя організувати клас на роботу; стан здоров'я вчителя, учнів.

Суб'єктивними умовами підвищеної конфліктності педагога є його індивідуально-психологічні особливості, психологічний клімат у сім'ї, взаємини з оточуючими, індивідуальний стиль поведінки, загальні умови школи тощо.

До найпоширеніших причин виникнення педагогічних конфліктів у взаємодії „вчитель – учень”, „вчитель – учні” належать:

- нездатність учителя прогнозувати на уроці поведінку учнів. Несподіваність у вчинках учнів часто порушує запланований перебіг уроку, викликає в учителя роздратування та прагнення будь-якими засобами подолати конфліктну ситуацію. У свою чергу обмеженість інформації про справжні причини того, що трапилось, ускладнює вибір оптимальної поведінки, засобів ефективного впливу на клас чи окремого учня;

- намагання вчителя будь-якими засобами зберегти свій соціальний статус за рахунок зниження статусу учня. За таких умов вчитель вживає некоректні висловлювання („розвісив вуха”, „роззявив рота”, „вештаєшся” та ін.), тим самим порушує принципи суб'єкт-суб'єктної взаємодії, доводить ситуацію до конфлікту;

- оцінювання вчителем не окремого вчинку учня, а його особистості („роззява”, „ледачий”, „нахаба”). Якщо такі зауваження вживаються у присутності інших вчителів, учнів, то вони впливають на зниження авторитету учня (особливо у початковій школі), сприяють особистій неприязні до вчителя;

- 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;

- слабкі навички або нездатність до самоконтролю (роздратованість, брутальність, знервованість, нетактовність, грубість, мстивість, самовдоволеність, безпорадність та ін.). Здебільшого конфліктують з учнями вчителі з негнучким мисленням, стереотипністю оцінок, шаблонним підходом до запитів та інтересів учнів. Особливо небезпечними є недовіра і підозра з боку вчителя. Свою прискіпливість до учнів конфліктні педагоги вважають вимогливістю, а вимогливість до себе з боку учнів сприймають як посягання на авторитет;

- брак педагогічних здібностей;

- незадовільна організація роботи у педагогічному колективі;

- застосування покарання без урахування позиції учнів.

Вірогідність названих педагогічних помилок і, як наслідок, педагогічних конфліктів значною мірою залежить від загальної індивідуальної манери, стилю спілкування педагога з учнями [14, 268]. Кожна помилка вчителя при вирішенні конфліктів травмує учнів, вселяє недовіру до нього, порушує систему взаємин між учителем і учнями. У педагога виникає глибокий стресовий стан, незадоволення своєю працею, нездорове усвідомлення залежності професійного самопочуття від поведінки учнів.

Найчастіше педагогічні конфлікти трапляються в учителів, які рівнем засвоєння предмета цікавляться більше, ніж процесом становлення і виховання особистості учня. Не розуміючи психолого-педагогічних особливостей соціалізації учнів, формування їх неповторної особистості, такі педагоги

розглядають об'єктивні причини виникнення конфліктних ситуацій під кутом зору своєї суб'єктивної оцінки. Керівники шкіл часто звинувачують вчителя у виникненні конфліктів, однак учитель рідко визнає свою провину.

Нерідко конфліктні ситуації на уроці виникають між учителем і невстигаючим учнем. Тому в інтересах вчителя виявляти особливу увагу до таких учнів, розуміти об'єктивні причини слабкої успішності, своєчасно надавати психолого-педагогічну допомогу.

Непоодинокими випадками у педагогічній практиці є виникнення конфліктів між вчителем і учнем внаслідок покарання за недисциплінованість на уроці поганими оцінками з навчального предмета. Це не тільки консервує особистий конфлікт, а й знижує зацікавленість учня у вивченні предмета. Немало конфліктів спричинює низький рівень культури педагогічного спілкування. Це стосується учителів, які не можуть своєчасно зупинитися, уникнути різких слів, негативних узагальнень та перебільшень („Від тебе ніколи не почуєш нічого розумного”, „Ти завжди викручуєшся, обманюєш”, „Таких, як ти, у жоден вищий навчальний заклад не візьмуть” тощо), загрозливих оборотів у якості попереджень („Спробуйте мені тільки не виконати завдання...”). Таке ставлення ображає вихованців, підриває довіру до здатності педагога бути справедливим.

До негативних стереотипів педагогічної поведінки, що породжують незадоволення учнів вчителями, стимулюють розвиток конфліктів, належать такі: емоційні спалахи, дратівливість через дрібниці; безпідставні дії; використання дитячих методів дисциплінування; відкритий розподіл учнів за симпатіями; залякування, вимоги у формі погроз; надмірна фіксація уваги на недоліках учнів; привселюдні образи; втручання у світ особистісних стосунків хлопців і дівчат; негативна оцінка інших учителів при учнях тощо.

Конфлікти між учителями провокують як виробничі, так і інтимно-особистісні чинники. Нерідко виникає типовий конфлікт між учителями початкових і викладачами середніх та старших класів.

У взаємодії „вчитель – адміністратор” школи (заступник директора, директор) конфліктні ситуації здебільшого спричиняють проблеми субординації. Останнім часом заявили про себе конфлікти, пов'язані із запровадженням педагогічних інновацій. Уникненню, запобіганню конфліктів допомагає знання психологічної природи, структури, динаміки, ефективних способів їх вирішення.

Конфлікти у педагогічних колективах за своєю природою є міжособистісними. Їх спричиняють різноманітні порушення взаємозв'язків у процесі спільної педагогічної діяльності. Це можуть бути ділові зв'язки між учителями, керівниками з приводу педагогічної діяльності, а також „рольові зв'язки”, що виникають з необхідності дотримання правил, норм відповідно до фахової етики. Можливі вони й у сфері особистісних взаємин між педагогами у процесі спільної діяльності.

Залежно від типу зв'язків, які порушуються, виділяють три групи конфліктів у педагогічному колективі:

1. *Фахові конфлікти.* Виникають як реакція на порушення ділових зразків, появу перешкод на шляху до мети у професійно-педагогічній діяльності. Є наслідком некомпетентності вчителя, нерозуміння мети педагогічної діяльності, безініціативності в роботі та ін.

2. *Конфлікти сподівань* (очікувань). Їх породжує невідповідність між поведінкою педагога і нормами взаємовідносин у педагогічному колективі (нетаковність щодо колег і учнів, порушення норм фахової етики, невиконання вимог колективу). Виникають при порушенні взаємозв'язків “рольового” характеру.

3. *Конфлікти особистісної несумісності.* Вони є наслідком особистісних якостей, характерів учасників педагогічного процесу. В їх основі – нестриманість, завищена самооцінка, зарозумілість, емоційна нестійкість, надмірна вразливість.

Конфлікти у педагогічному колективі можуть виникати з об'єктивних (реальних) і суб'єктивних (спотворених уявлень окремих осіб про певні аспекти життєдіяльності) причин.

До основних причин конфліктів у колективах, у тому числі й педагогічних, належать:

1. *Матеріально-технічні.* Це протиріччя між засобами і предметом праці, між засобами і процесом праці, коли суб'єкт діяльності змушений працювати із застарілим обладнанням, у непридатних умовах.

2. *Ціннісно-орієнтаційні.* Виявляються через протиріччя між цілями суспільства, колективу й особистості.

3. *Фінансово-організаційні.* Здебільшого постають як протиріччя між організацією та оплатою праці. Справедлива оплата результатів праці передбачає врахування ділових якостей співробітника (фахова компетентність, спроможність самостійно планувати, організувати і контролювати свою діяльність, здатність освоювати нові методи роботи тощо), результату його праці, складності його роботи, стажу й рівня освіти.

4. *Управлінсько-особистісні.* Зумовлені неадекватним оцінюванням керівником фахової придатності і моральних якостей співробітника (за обґрунтованих домагань співробітника на вищу

посаду або, навпаки, закріплення посади за співробітником, який не має необхідних для справи якостей).

5. *Соціально-демографічні.* До них належать вік, стать, соціальне становище, національність, що зумовлюють різні інтереси, ціннісні орієнтації, психофізіологічні особливості.

6. *Соціально-психологічні.* Виникають внаслідок певної психологічної та моральної несумісності співробітників.

Іноді конфлікти пов'язані з перебуванням у педагогічних колективах випадкових для школи людей, які не люблять своєї роботи, професійно непридатні до неї. Конфлікти можуть зумовлюватися адаптацією молодих педагогів, які не відразу сприймають норми, традиції нового колективу. Немало протиріч пов'язано й зі складністю об'єктивного оцінювання роботи вчителя, перебільшенням заслуг одних вчителів і недооцінюванням інших. Різноспрямованість інтересів учителів може стимулювати неоднакове ставлення учнів до їх навчальних предметів. Надмірна увага до одних предметів призводить, як правило, до зменшення уваги до інших, а отже, й до вчителів, які їх викладають.

Іноді зіткнення інтересів учителів може виникнути внаслідок їх моральних принципів, коли для досягнення однакової мети використовують різні засоби. Так, деякі вчителі для здобуття авторитету створюють ілюзію бурхливої діяльності, що не може залишитися непоміченим колегами. Джерелом протиріч може бути і розбіжність у педагогічних поглядах, в методиці викладання і вимогах до учнів, матеріальні інтереси тощо.

Серед найтипівіших протиріч в учительському колективі – протиріччя між окремими вчителями, між окремим вчителем і педагогічним колективом. Регулювання їх можливе за дотримання таких принципів:

1. *Відповідальність вчителя за діяльність педагогічного колективу.* Цей принцип передбачає узгодження педагогічних поглядів і дій вчителя з діями колег, орієнтації на єдність педагогічних вимог і впливів, збагачення своїх педагогічних знань і умінь позитивним досвідом всього колективу, узгодження з ним своїх зусиль у пошуках нових методів і засобів педагогічного впливу на учнів. Така орієнтація збагачує педагогічний досвід, традиції колективу, що мають педагогічну цінність, каталізує процес усвідомлення відповідальності за рівень його розвитку і авторитет, унеможливорює антипедагогічні дії, прояви лжеколективізму та індивідуалізму.

2. *Повага до колег по роботі, всебічна підтримка авторитету кожного з них як важливого фактора спільного педагогічного впливу на учнів.* Цей принцип передбачає коректність і тактовність у взаєминах учителів; недопустимість концентрації уваги на своєму навчальному предметі за рахунок ігнорування інших; сприяння колегам, які шукають ефективних шляхів і засобів виховання, навчання учнів; допомога менш досвідченим у вдосконаленні їх педагогічних умінь і навичок, непримиримість до антипедагогічної поведінки.

Відомі спеціалісти в галузі управлінської психології К.Томас та Р.Кілмен виділяють п'ять основних стратегій (стилів поведінки) в конфліктних ситуаціях: пристосування, компроміс, співробітництво, уникнення, конкуренція.

Стратегія уникнення або ухилення передбачає відхід від розв'язання конфлікту, дає можливість вийти з конфліктної ситуації, але не вирішує конфлікт. Конкуренція або протиборство спрямовані на відкриту боротьбу за власні інтереси, тверде відстоювання своєї позиції. При цьому стилі поведінки конфлікт не вирішується, але точка зору супротивнику нав'язується. Пристосування або поступливість передбачає зміну своєї позиції, перебудову поведінки. Згладжування стосунків за рахунок власних інтересів. Співробітництво спрямоване на вироблення рішень, що задовольняють інтереси конфліктуючих сторін.

Внутрішні характеристики відзначених варіантів поведінки нами відображені в таблиці 1.

Таблиця 1

Характеристика стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях (К.Томас та Р.Кілмен)

Стратегія поведінки	Характеристика поведінки
Пристосування (поступливість)	<ul style="list-style-type: none">• Важливе завдання – відновлення спокою та стабільності, а не розв'язання конфлікту.• Предмет суперечки більш важливий для опонента, ніж для Вас.• Відкривається можливість більш складних проблем у порівнянні з тією, яка розглядається зараз.• Необхідно визнати свою власну неправоту.• Вас не особливо хвилює те, що відбувається.• Ви бажаєте зберегти добрі стосунки з іншими.• Ви розумієте, що результат, яким вирішиться конфлікт, для іншого більш важливий, ніж для Вас.

- Потрібен час для врегулювання складних проблем.
 - Обидві сторони мають переконливі аргументи.
 - Треба терміново ухвалити рішення за умов дефіциту часу.
 - Обидві сторони мають однакову владу.
 - Компроміс допоможе Вам зберегти взаємовідносини.
 - Для Вас краще щось зберегти, ніж все втратити.
 - Вас влаштовує час, відведений для вирішення конфлікту.
 - Необхідна інтеграція та зближення точок зору.
 - Основна ціль – придбання спільного досвіду роботи.
- Компроміс**
- У Вас добрі відносини з іншою стороною.
 - Разом з опонентом бажаєте обговорити деякі ідеї та попрацювати над вирішенням загальної проблеми.
 - важливою є особиста участь у колективній діяльності.
 - Є більш важливі справи.
 - Вам потрібен час для відновлення спокою.
 - Ви вважаєте, що конфлікт може вирішитися без Вашої участі.
 - Вивчення природи конфлікту є більш важливим, ніж прийняття термінового управлінського рішення.
- Співробітництво**
- Предмет суперечки не має відношення до справи, відволікає Вас, і, в той же час, є симптомом більш серйозних проблем.
 - Ви впевнені, що не зможете вирішити проблему на свою користь.
 - Спроба негайного вирішення проблеми небезпечна для Вас.
 - Потрібні швидкі, рішучі заходи на випадок непередбачених та небезпечних для Вас ситуацій.
 - Ви впевнені в своїй правоті.
 - Відбувається взаємодія з учнями або вчителями, які віддають перевагу авторитарному стилю керівництва.
- Ухилення (уникнення)**
- Для Вас надзвичайно важливий результат, Ви робите велику ставку на свій варіант розв'язання конфлікту.
 - Ваш авторитет достатній для прийняття рішення, Ви впевнені, що Ваш варіант вирішення конфлікту найбільш ефективний.
 - У Вас немає іншого вибору, Вам вже нема чого втрачати.
- Суперництво (конкуренція)**

Враховуючи, що розв'язання конфлікту передбачає ліквідацію причин, то лише стиль співробітництва реалізує таке завдання повністю. При ухилянні та поступливості розв'язання конфліктів відкладається, а сам конфлікт переходить у приховану форму. Компроміс може дати лише часткове вирішення конфліктної взаємодії, оскільки залишається достатньо велика зона взаємних поступок, а причини повністю не ліквідовуються.

Реальна поведінка особистості в конфлікті не зводиться лише до одного із зазначених стилів, а містить певним чином елементи усіх стилів поведінки. Важливо зрозуміти, що кожний з названих стилів ефективний лише за певних умов. Треба вміти адекватно використовувати кожен з них і робити свідомий вибір, ураховуючи конкретні обставини. Найкращий підхід визначається конкретною ситуацією.

Конфлікт в педагогічному колективі, як пожежу, легше попередити, ніж загасити. Для цього керівнику школи, педагогу, як мінімум, необхідно:

- постійно проводити роботу по вдосконаленню організації та керівництва навчально-виховним процесом;
- постійно дотримуватися педагогічної етики;
- постійно, за різними методиками, вивчати психологічні особливості вчителів та учнів, реалізовувати індивідуальний підхід у навчанні, вихованні, керівництві школою;
- тактовно висловлювати свої погляди і переконання;
- відкрито визнавати свої власні помилки та прорахунки, бути терплячим до чужих помилок.

За певних умов педагогічний конфлікт можна використати як джерело життєвого досвіду, самоорганізації та самовиховання.

Висновки... Готовність до діяльності у конфліктних ситуаціях – одна з умов організації педагогічно доцільної взаємодії у системі „вчитель – учень”. За змістом педагогічного рішення можна з'ясувати глибину проникнення вчителем у сутність педагогічних проблем, якість аналізу педагогічних ситуацій, їх осмислення і розуміння. Оцінка якості прийнятих рішень допомагає визначити рівень професійної майстерності вчителя.

Список використаних джерел та літератури:

1. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях: учеб. пособие / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб. : Питер, 2006. – 288 с.
2. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: пособие для руководителя / Т. Бойделл. – М. : АО „ИНФРА-М” – АОЗТ „Премьер”, 1995. – 204 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2005. – 464 с.
4. Давыденко Т. М. Рефлексивное управление школой: теория и практика / Т. М. Давыденко. – Москва-Белгород, 1995. – 251 с.
5. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2001. – 400 с.
6. Журавлев В. И. Основы педагогической конфликтологии / В. И. Журавлев. – М., 1995. – 183 с.
7. Конфліктність у педагогічній взаємодії // Гуманізація взаємин вчителя та учнів – необхідна умова особистісно-орієнтованої освіти : наук.-метод. зб. / за ред. С. Д. Максименка, Г. О. Балла, М. М. Заброцького. – Житомир-Київ : ЖОШПО, 2004.
8. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Курт Левин ; [пер. с англ.] – СПб. : Речь, 2000. – 408 с.
9. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта / Г. В. Ложкин, Н. И. Повякель. – К. : МАУП, 2000. – 256 с.
10. Начаев В. М. Конфліктологія : навч. посіб. / В. М. Начаев – К. : Центр навч. літ., 2004. – 198 с.
11. Пірен М. І. Кофліктологія / М. І. Пірен. – К. : МАУП, 2003. – 360 с.
12. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе / М. М. Рыбакова. – М., 1991. – 200 с.
13. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : навч. посіб. / В. А. Семиченко – К. : Вища школа, 2004. – 335 с.
14. Трухін І. О. Соціальна психологія спілкування : навч. посіб. / І. О. Трухін. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 336 с.

Аннотация

Л.Г.Дубина, И.Б.Вашеняк

Педагогические конфликты и способы их разрешения

В статье рассматриваются отдельные аспекты конфликтов в педагогической деятельности, в частности, общие признаки, особенности, виды таких конфликтов, причины и способы их разрешения.

Ключевые слова: педагогический конфликт, виды, причины, способы разрешения педагогических конфликтов.

Summary

L.H.Dubyna, I.B.Vashenyak

Pedagogical Conflicts and the Ways of Settling Them

In the given article we regard separate aspects of conflicts in the pedagogical activity namely the general signs, the peculiarities, the types of such conflicts, the reasons and ways of settling them.

Key words: a pedagogical conflict, types, reasons, ways of settling the pedagogical conflicts.

Дата надходження статті:

„2” лютого 2011 р.

УДК 371.132:81'243-027.521(045)

К.В.ДУБОВИЙ,
викладач
(м.Хмельницький)

**Психологічні особливості реалізації індивідуального стилю педагогічної діяльності
викладача іноземних мов**

Стаття висвітлює проблеми, що впливають на якість вітчизняної освіти, особливо в умовах її адаптації до Болонського процесу, виділяючи роль викладача вищого навчального закладу. Також акцентується увага на класифікації комунікативних стилів та природно-зумовлених перемінних в стилях педагогічного спілкування.

Ключові слова: вікова психологія, педагогічна діяльність, викладач академічного стилю, викладач стилю емоційної підтримки, інтерактивний стиль педагогічного спілкування, гностичний стиль педагогічного спілкування.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Проблема педагогічної та вікової психології, потрібно визнати, вимагає ефективної діяльності викладача у сучасних умовах. Індивідуальний стиль педагогічного спілкування формується з урахуванням не тільки „технологічних” вимог, але й природних передумов його здібностей. Відомо, що як безпосередній носій освітньої технології викладач повинен бути солідно підготовленим, інструктованим, пристосованим; натхненним і прихильним до нововведень. Викладач – це головний чинник навчання, і від нього величезною мірою залежить успіх нововведень.