

ПЕДАГОГІЧНІ КОНФЛІКТИ ТА ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

У статті розглядаються окремі аспекти конфліктів у педагогічній діяльності, зокрема загальні ознаки, особливості, види таких конфліктів, причини та способи їх розв'язання. Конфлікти є важливою складовою функціонування всіх соціальних систем, важливою формою взаємодії людей, засобом рішення ділових проблем, потенційним джерелом та рухомою силою розвитку. Тому, важливе значення для учасників педагогічного процесу має розкриття психологічних механізмів виникнення та рішення міжособистісних конфліктів, зовнішніх стимулів та внутрішніх мотивів, які приводять до конфліктів, розробка оптимальних прийомів рішення конфліктних ситуацій для підвищення ефективності всього навчально-виховного процесу та рівня якості послуг освіти вищого навчального закладу.

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

Постановка проблеми у загальному вигляді. У час економічної нестабільності та рецесії, політичних розбіжностей, воєнних конфліктів, соціальної нерівності, реформування та модернізації вітчизняної системи освіти особливого значення набуває проблема конфліктів у педагогічному середовищі. Переважна кількість викладачів не мають достатніх знань, умінь, навичок, особистісним характеристикам, що сприяють попередженню та конструктивному розв'язанню конфліктів. Це зумовлює загрозу зниження ефективності всього навчально-виховного процесу та рівня якості освітніх послуг вищого навчального закладу (ВНЗ).

Дослідження конфліктів у освітніх закладах є достатньо актуальним, оскільки вони є моделлю всього суспільства. Наукове вирішення проблеми профілактики конфліктів серед викладачів ВНЗ має важливе теоретичне та практичне значення для завчасного прогнозування потенційних конфліктних ситуацій та професійного управління ними в освітніх організаціях. Актуальність формування конфліктологічної компетентності як складової професіоналізму педагогів обумовлюється високим рівнем конфліктогенності педагогічного середовища у ВНЗ.

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 внутрішньоособистісних 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. Грішина,

О. А. Донченко, Н. М. Коряк, Г. В. Ложкін, Л. А. Петровська, М. І. Пірен, Н. І. Пов'якель, О. І. Шипілов). Значна кількість досліджень присвячена вивченню конфліктів у педагогічному процесі. Так, М. М. Рибаківа досліджувала основні види педагогічних ситуацій і конфліктів, Н. В. Самоукіна – особливості позицій суб'єктів педагогічного процесу, С. Д. Максименко та Т. Д. Щербан – готовність молодих педагогів до конфліктної взаємодії.

Положення про необхідність конструктивного розв'язання конфліктів і питання їх профілактики у педагогічному процесі розглядаються у працях Л. Березовської, Л. Карамушки, Н. Пов'якель, М. Рибаківої, В. Семиченко, Н. Талізінї.

Формулювання цілей статті: розкрити природу, особливості та способи попередження та розв'язання педагогічних конфліктів.

Виклад основного матеріалу. Реформування освітньої системи України висуває нові вимоги не тільки до рівня професійних знань і вмінь викладача, але вимагає від нього організувати навчально-виховний процес на засадах компетентнісного навчання, суб'єкт-суб'єктної взаємодії в системі «викладач – слухач (курсант)».

Педагогічна діяльність викладача протікає в сфері «людина-людина», в якій можуть виникати певні конфліктні ситуації та обставини.

Переважна кількість викладачів не мають достатніх знань, умінь, навичок, професійно важливих та особистісних якостей, що сприяють попередженню та конструктивному розв'язанню конфліктів. Це створює проблеми у навчально-виховного процесу та рівню якості освітніх послуг ВНЗ.

На базі складного сучасного масиву знань про конфлікт досі не вдалось, побудувати загальноприйнятне його визначення. У зв'язку з цим розглянемо різні його визначення, подані у наукових джерелах.

У посібнику Г. В. Ложкіна, Н. І. Пов'якель “Практична психологія конфлікту” подається таке трактування: “зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів – сторін взаємодії” [2, с.8]

Термін “конфлікт” багатозначний, походить від лат. Conflictus – зіткнення. Має такі значення (за Н. В. Грішиною, 2000):

- стан відкритої боротьби, війна, битва;
- дисгармонія у відносинах людей, зіткнення протилежностей;
- психічна боротьба між взаємовиключними можливостями;
- протиборство характерів, героїв у творах художньої літератури, кіно;
- емоційна напруженість внаслідок непримиренності внутрішніх настанов з вимогами ситуації [1, с.12].

У Педагогічному енциклопедичному словарі визначають, що **конфлікт** (лат. conflictus - зіткнення), гранично загострене протиріччя, зв'язане з гострими емоційними хвилюваннями. Конфлікти поділяються на внутрішні (внутрішньоособистісні) та зовнішні (міжособистісні та міжгрупові).

Внутрішньоособистісний конфлікт – зіткнення приблизно рівних за силою, але протилежних за напрямом потреб, мотивів, інтересів, потягів. Проявляється у нестійкому настрої, підвищеної вразливості. Якщо внутрішньоособистісний конфлікт носить затяжний характер, то його прояви приймають форму відхилень у поведінці, зниження результатів діяльності: можливо виникнення на його ґрунті неврозів.

Міжособистісні конфлікти виникають у тих випадках, коли особам переслідують несумісні цілі, додержуються протилежних цінностей і норм або в гострій боротьбі прагнуть до досягнення однієї цілі.

Конфлікти між окремими особами частіше буває викликані неспроможністю однією або обох сторін подолати свій егоцентризм.

Поняття «конфлікт» сформувалось багато років тому. Походить від латинського «conflictus», що перекладають як «зіткнення», «сутичка».

Конфлікт (лат. conflictus – зіткнення) – зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо. В основі конфлікту можуть лежати реальні або ілюзорні, усвідомлені й неусвідомлені протиріччя, спроба вирішення яких відбувається на фоні гострих емоційних станів. Це найчастіше буває тоді, коли протиріччя загострюються, емоції кожного захоплюють розум і спотворюється сприймання і розуміння того, що відбувається. Конфлікт уже не регулюється, а вирішується. Поведінка кожного учасника конфлікту характеризується напруженістю, потрібна концентрація внутрішніх сил і духовних ресурсів. І чим складніший конфлікт, тим більше душевних сил він потребує. Рівень напруженості конфлікту визначає і спосіб його вирішення.

Будь-який конфлікт, зокрема і педагогічний, має певну структуру, сферу і динаміку. Структура конфліктної ситуації складається з внутрішньої та зовнішньої позицій учасників взаємодії та об'єкта конфлікту. Внутрішню позицію учасників конфлікту втворюють мета, інтерес, цінності та мотиви учасників. Вона безпосередньо впливає на конфліктні ситуації, знаходиться немовби „за кадром” і часто не обговорюється під час конфліктної взаємодії. Ззовні позиція виявляється у мовленнєвій поведінці сторін, які конфліктують, віддзеркалюється в їхніх поглядах і поведінці. Важливо вміти розрізняти внутрішню і зовнішню позиції учасників конфлікту, щоб побачити за зовнішнім, ситуативним, то внутрішнє і суттєве, що викликало конфлікт.

Педагогічні конфліктні ситуації за своєю природою мають суттєві особливості, зокрема, такі:

- суб'єкти конфліктних ситуацій неоднакові за соціальним статусом (викладач - студент), що визначає також різну їхню поведінку;

- суб'єкти конфліктних ситуацій відрізняються за віком і мають різний життєвий досвід, у них неоднаковий ступінь відповідальності;

- суб'єкти конфліктних ситуацій нерівні за освітою, у них різне розуміння явищ і їхніх причин;

- суб'єкти конфліктних ситуацій мають різні здатності та культуру, щодо вирішення життєвих та професійних проблем у ситуації конфлікту.

У зв'язку з цим педагогічна конфліктна ситуація розглядається й оцінюється з різних точок зору. Часто вони 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.

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 чинників, які впливають на них [3, с.214].

Будь-який педагогічний конфлікт треба розглядати в динаміці:

- виникнення конфліктної ситуації;
- усвідомлення конфліктної ситуації;
- перехід до конфліктної поведінки;
- розв'язання конфлікту як кінцева стадія.

М.М.Рибаківа виділяє такі три типи потенційно-конфліктогенних педагогічних ситуацій:

– конфлікти **діяльності**, які можуть виникати з приводу виконання педагогічних завдань, оцінювання 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 вищій школі та поза нею (у гуртожитку, в громадських місцях); найчастіше це порушення норм спілкування, агресивна, недобррозичлива поведінка;

– конфлікти **взаємин** – виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків викладачів і слухачів (курсантів); постають на ґрунті недобррозичливих стосунків як наслідок постійних попередніх конфліктів, результатів діяльності та поведінки, вчинків; вони створюють взаємно упереджене сприйняття сторонами, які конфліктують один з одним [5, с.23].

Серед багатьох панує думка про небажаність конфліктів, оскільки він розглядається як ознака неефективної діяльності організації, невмілого управління, тому вважалось обов'язковим запобігати конфліктам.

А сучасний менеджмент наголошує на бажаності конфліктів і потребує вмілого керівництва ними, оскільки конфлікти є дійовим засобом вияву альтернативних поглядів, позиції сторін, додаткової інформації. Конфлікт не завжди має позитивний характер, супроводжується негативними емоціями, може заважати задоволенню потреб працівника і досягненню мети навчально-виховного процесу. Проте, конфлікт дає виявити різноманітність поглядів, приховані потреби, стратегічні цілі та плани на майбутнє. У процесі конфлікту його учасники розкривають один одного, знаходять можливі точки зіткнення та узгодження своїх поглядів та інтересів.

Щоб спрямувати конфлікти у конструктивне русло, необхідно вміти їх аналізувати, розуміти причини їх виникнення і можливі наслідки. Залежно

від ефективності управління конфліктною ситуацією, його наслідки можуть бути конструктивними (позитивними) і деструктивними (негативними).

Він є конструктивним, якщо: є джерелом ідей, основою для початку дискусії і вирішення певного питання; покращує стосунки між особами; дає змогу зняти напруженість; і повніше розкрити свої можливості й відчути власну причетність працівників до вирішення проблеми; стимулює до пізнання інтересів, цінностей, позицій; сприяє інтеграції, об'єднанню опонентів, встановленню стабільності у колективі; супроводжує формуванню наукових напрямів, сприяє розвитку і змінам в організації.

Конфлікт є деструктивним, якщо він: зумовлює почуття невдоволеності у колективі, зниження продуктивності спільної діяльності; відволікає осіб від вирішення важливих завдань; погіршує співпрацю у майбутньому; посилює напруженість і ворожість між опонентами; сприяє послабленню взаємодії між сторонами конфлікту [3, с.213].

Педагогічний конфлікт може мати деструктивний і конструктивний характер. Деструктивні його функції такі:

- психологічний дискомфорт;
- емоційна нестабільність і невпевненість;
- заважає досягненню спільної мети;
- підриває авторитет викладача і студента (слухача) в очах один одного;
- виникає ворожість, негативні емоційні стани;
- знижується ефективність праці, особливо в умовах співробітництва.

Проте можна виокремити такі конструктивні аспекти педагогічного конфлікту. Він:

- сприяє самоаналізу поведінки і діяльності сторін конфлікту;
- допомагає збагнути свої інтереси та інтереси протилежної сторони;
- сприяє усвідомленню своїх взаємин із суб'єктами педагогічної взаємодії;
- забезпечує психологічні передумови для самовдосконалення;
- приймається оптимальне педагогічне рішення [4, с.264].

Педагогічний конфлікт – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей у педагогічному середовищі, що виникають у взаємодії учасників педагогічного процесу (викладачів, студентів, адміністрації), який, зазвичай, супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання і злагодження.

Ознаки педагогічного конфлікту:

- контакти викладача зі студентами зводяться до мінімуму, збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин;
- під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони;
- виникає навіть психологічний антагонізм між викладачем і студентом (слухачем), кожен намагається «брати верх», перемогти без врахування інтересів іншого;

– об'єктивна причина конфлікту переноситься на особу, з якою конфліктують, тобто конфлікт набуває суб'єктивного характеру.

Якщо такий педагогічний конфлікт викладач придушує силою свого авторитету, він може набути або внутрішнього суб'єктивного характеру, або перетвориться у відкриту протидію по лінії «викладач – студент (слухач)». Ось чому педагогічні конфлікти треба своєчасно вирішувати та небажано їх допускати [4, с.265].

Вважаємо, що найбільш ефективною взаємодія педагога і студента (слухача) виявляється в разі орієнтації обох сторін на співпрацю. Хоча, як показує педагогічна практика, наявність спільної мети ще не гарантує відсутності різних труднощів і протиріч в її організації та здійсненні. Відображенням цих протиріч між учасниками спільної діяльності є міжособистісний конфлікт. Він являє собою якусь ситуацію взаємодії учасників, які або переслідують взаємовиключні або недосяжні одночасно обома сторонами цілі, або прагнуть реалізувати у своїх взаєминах несумісні цінності та норми.

Педагогічна практика показує, що протікання конфлікту у педагогічній ситуації складається з трьох фаз:

1 фаза – гострий початок з явним порушенням соціально цінних норм і цінностей одним з учасників конфліктної ситуації;

2 фаза – відповідна реакція – суперника, від форми та змісту якої залежить результат конфлікту;

3 фаза – відносно швидка і радикальна зміна існуючих норм і цінностей у двох різних напрямках – покращення чи погіршення раніше сформованих відносин.

Для ВНЗ характерними є конфлікти діяльності та конфлікти взаємин учасників педагогічного процесу, які перешкоджають нормальному педагогічному спілкуванню, адже спричиняють непорозуміння між співрозмовниками, ворожнечу, кривду, спробу довести тільки свою правоту тощо. Якщо виник педагогічний конфлікт, ним уже пізно керувати, а потрібно вирішувати, що є єдино правильним, але нелегким шляхом до згоди.

Насамперед слід з'ясувати конфліктну поведінку студента (слухача), яка виявляється в таких проявах:

- порушення навчальної дисципліни;
- грубощі, зухвала поведінка;
- незгода і критика будь-яких пропозицій викладача;
- ігнорування педагогічних вимог, ухиляння від виконання завдань та ін.

Як наслідок, у них на 70% знижується розумова працездатність, більшість із них перестає працювати, відмовляється виконувати навчальні завдання, ігнорує вимоги викладачів.

Для їх усунення педагогу слід знати стадії розвитку:

– незадоволення (розкладом, обсягом самостійної навчальної роботи, часом занять, розпорядженням викладача тощо). Це стадія потенційного формування суперечностей норм, цінностей, інтересів, поглядів, думок тощо;

– суперечності переходять на рівень реальних взаємин викладача і студентів;

– виникає протидія (ігнорування вимог - «не буду!», роздратованість, підвищення рівня реактивної тривожності);

– протиборство — всі сили спрямовані на іншу людину, розриваються зв'язки, виникає образа, зневага тощо;

– виникає інцидент — зіткнення неприємного характеру (викладач іде в деканат скаржитися на студента, відмовляється від спілкування з ним, уникає взаємин із групою тощо). Конфлікт потребує вирішення [4, с.266].

Отже, викладачу слід знати, що передумовою виникнення конфлікту є створення в соціальній системі *потенціалу напруженості*, який об'єктивується в реальну напруженість, матеріалізуючись в соціальні очікування, позиції, конкретні дії студентів (слухачів). Це приводить до їх формування *суб'єктів конфліктної ситуації*, які може ініціювати конфліктну ситуацію.

Конфліктна ситуація – ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності в цінностях, інтересах, потребах і соціальних очікуваннях викладачів і студентів (слухачів), або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

Для переростання конфліктної ситуації в конфлікт необхідним є зовнішній вплив, поштовх чи інцидент (привід), який педагог не має право допускати. Конфлікт стає психологічною реальністю для учасників з моменту виникнення *інциденту*, тобто ситуація взаємодії, що дозволяє його учасникам усвідомити наявність об'єктивної суперечності в їх інтересах і цілях.

Інцидент також характеризує активізацію дій однієї зі сторін, спрямовану на досягнення її цілей, що зачіпає інтереси іншої.

Виникнення конфлікту є єдністю об'єктивних і суб'єктивних умов. Конфліктна ситуація є об'єктивною умовою (причиною) виникнення конфлікту, а конфліктогени – суб'єктивною.

Конфліктогени – слова, дії (чи бездіяльність) спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе. У зв'язку з цим конфлікти можуть бути викликані лише самими конфліктогенами. Вони не мають під собою об'єктивного підґрунтя, але їх виникнення призводить до ворожості та розбрату між учасниками педагогічного процесу. Їх психологічною основою є низький рівень моральності та культури, невміння володіти собою. Зокрема це невдалі висловлення, обмежений лексичний запас, брак тактовності, делікатності, проникливості, недостатнє володіння механізмами взаєморозуміння.

Психологи поділяють конфліктогени на три групи:

- прагнення до зверхності;

- прояви агресивності;
- прояви егоїзму [1, с.37].

Відомі фахівці в галузі управлінської психології К.Томас та Р.Кілмен виділяють п'ять основних стратегій (стилів поведінки) в конфліктних ситуаціях: пристосування, компроміс, співробітництво, уникнення, конкуренція [6, с.183].

Ці стратегії успішно можна використовувати у педагогічному середовищі. Серед цих стратегій найбільш допустимою в педагогічному середовищі є співробітництво, оскільки є необхідність інтеграції та зближення точок зору. Основна ціль – набуття спільного досвіду роботи в конкретній ситуації.

Враховуючи, що розв'язання конфлікту передбачає усунення 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 суб'єктів педагогічного процесу 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. 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 „викладач – слухач”. За змістом педагогічного рішення можна з'ясувати глибину проникнення викладача у сутність педагогічних проблем, якість аналізу педагогічних ситуацій, їх осмислення і розуміння. Оцінка якості прийнятих рішень допомагає визначити рівень професійної майстерності викладача.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
2. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 416 с.
3. Мала Н.Т. Конфлікт у організації: класифікація та моделювання. Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. Вип. 20.15 – с.212-219.
4. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид. - К.: Каравела, 2008. – 352 с.
5. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе / М. М. Рыбакова. – М., 1991. – 200 с.
6. Ягупов В.В. Військова психологія: Підручник. – К.: Тондем, 2004.– 656 с.

REFERENCES

1. Dutkevich T.V. (2005). Konfliktolohiiia z osnovamy psykhologhii upravlinnia [Conflictology on Fundamentals of Management Psychology]. Navchalnyi posibnyk. K. Tsentri navchalnoi literatury, 456 s. (in Ukrainian).
2. Lozhkin G.V., Povyakel N.I. (2007). Psykhologhiiia konfliktu: teoriia i suchasna praktyka [Psychology of Conflict: Theory and Contemporary Practice]. Navchalnyi posibnyk. K., VD «Profesional», 416 s. (in Ukrainian).
3. Mala N.T. (2010). Konflikt u orhanizatsii: klasyfikatsiia ta modeliuvannia [Conflict in organization: classification and modeling]. Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy, s. 212-219. (in Ukrainian).
4. Podolyak L.G., Yurchenko V.I. (2008). Psykhologhiiia vyshchoi shkoly [Psychology of Higher School]. Posibnyk. K., Karavela, 352 s. (in Ukrainian).
5. Rybakova M.M. (1991). Konflykt u vzaymodeistvye v pedahohycheskom protsesse [Conflict and interaction in the pedagogical process]. M. 200 s. (in Russian).
6. Yagupov V.V. (2004). Viiskova psykhologhiiia. [Military Psychology]. Pidruchnyk. K., Tondem, 656 s. (in Ukrainian).

РЕЗЮМЕ

Сергей Кузнецов

Национальный университет обороны Украины
имени Ивана Черняховского

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. Конфликты есть важной составляющей функционирования всех социальных систем, важной формой взаимодействия людей, средством решения деловых проблем, потенциальным источником и движущей силой развития. Поэтому, важное значения для участников педагогического процесса имеет раскрытия психологических механизмов возникновения и решения межличностных конфликтов, внешних стимулов и внутренних мотивов, которые приводят к конфликтам, разработка оптимальных приёмов решения конфликтных ситуаций для повышения эффективности всего учебно-воспитательного процесса и уровня качества услуг образования высшего учебного заведения.

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

SUMMARY

Sergey Kuznetsov

National Defense University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovsky

Pedagogical Conflicts and the Ways of Settling Them

Introduction. *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.*

Purpose. *The purpose of the research is to provide a theoretical substantiation of pedagogical foundations for preventing and resolving conflicts in the educational and educational environment of a higher educational institution and the experimental verification of the system of the implementation of the conflictological preparation of future teachers.*

Methods. *The main methods are analysis, comparison, comparison, systematization of scientific literature on problem issues related to conflict situations in pedagogical activity.*

Results. *Forecasting and preventing conflicts is a prerequisite for their prevention.*

Conflict prevention requires the ability to manage the conflict resolution process until it develops into an open confrontation. Disclosure of psychological mechanisms for the emergence and resolution of interpersonal conflicts, external stimuli and internal motives that lead to conflicts, the development of optimal techniques for resolving conflict situations to increase the efficiency of the entire educational process and the quality of higher education institutions are important for the participants in the pedagogical process.

Originality. *Improvement of conditions for the prevention of conflicts in pedagogical interaction in a higher educational institution by means of diagnosing subjective and objective factors of the emergence of conflicts in the pedagogical team and strategic actions based on the prevention of conflicts.*

Conclusion. *Readiness to work in conflict situations is one of the conditions for organizing a pedagogically expedient interaction in the system of "teacher-listener". By the content of the pedagogical decision can find out the depth of the teacher's penetration into the essence of pedagogical problems, the quality of analysis of pedagogical situations, their comprehension and understanding.*

An assessment of the quality of the decisions made helps to determine the level of proficiency of the teacher.

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