

## ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І РОЗВ'ЯЗАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ

Саула Ю. В.

*Студентка факультету мистецтв  
і художньо-освітніх технологій  
Науковий керівник – доц. Холковська І. Л.*

Педагогічний конфлікт – природне соціальне явище. В силу того, що всякий колектив проходить в своєму розвитку через серію внутрішніх конфліктів, він не може існувати без внутрішньої напруженості і без сутичок між певними позиціями, представленими в ній, між угрупованнями людей.

Педагогічний колектив – це складний організм, в який входять особистості з різними статусами, соціальними установками та інтересами, а також різні соціальні освіти, які прагнуть зайняти більш високе місце в структурі колективу, змінити існуючі норми діяльності або систему відносин всередині організаційної структури. Багато вчених відзначають, що конфлікт сприяє збереженню стійкості і життєвості організації. Конфлікт може сприяти більш чіткого розмежування між групами, зміцнювати єдність групи, посилювати соціальний контроль [1].

Але, підкреслюючи позитивні сторони конфлікту, не можна забувати про його деструктивну роль у житті суспільства і кожної людини. Можна вважати загальновизнаним уявлення не тільки про позитивне значення ефективного вирішення і подолання особистістю виникають конфліктів, але і про негативний, а то і руйнівний вплив, який може мати конфлікт в разі його неподолання.

Як зазначає більшість дослідників, конфлікти легше попередити, ніж потім працювати над їхнім вирішенням. Профілактику конфлікту забезпечує будь-яка діяльність, спрямована на розвиток інтелектуальної та комунікативної культури колективу.

Демографічної особливостю педагогічного колективу в дошкільному закладі є те, що 100% педагогів – жінки. Як вважають фахівці, в однорідних за статтю колективах частішають міжособистісні конфлікти, які в підсумку зачіпають ділову сферу відносин співробітників і переростають в ділові конфлікти, які не сприяють нормальному розвитку особистості та ефективності виховного процесу.

Управління конфліктом в широкому сенсі передбачає три основні елементи управлінської взаємодії: попередження, профілактика, запобігання, врегулювання конфлікту; регулювання динаміки конфлікту; вплив на завершення конфлікту [2]. Управління конфліктом у вузькому сенсі полягає в тому, щоб забезпечити протилежним сторонам конфлікту зустріч, нормовану системою правил, які забезпечують вироблення компромісу або прийняття взаємної угоди.

Педагогічний колектив можна визначити як групу спільно працюючих педагогів, що мають спільні освітні цілі, досягнення яких є для них також особисто значущим, і реалізують структуру міжособистісних взаємин і взаємодій, що сприяють досягненню загальних цілей [5].

Робота з попередження і розв'язання конфліктів стає можливою при наявності деяких необхідних умов: об'єктивне розуміння конфлікту як реальності; визнання можливості активного впливу на конфлікт і перетворення його в фактор саморегуляції і само корекції системи; наявність матеріальних і духовних ресурсів, а також правової основи управління, здатності громадських суб'єктів погоджувати своїх позицій і інтересів, поглядів і орієнтацій [3].

Вирішення конфлікту – це спільна діяльність його учасників, спрямована на припинення протидії і вирішення проблеми, яка привела до зіткнення. Попередження конфлікту, вважає С. Баникіна, залежить від наступних факторів: адекватності сприйняття конфлікту; готовності до всебічного обговорення проблем, коли учасники пропонують шляхи виходу з конфліктної ситуації [3].

Якщо говорити про умови подолання конфлікту, то це: своєчасний і точний діагноз його причин; обопільна зацікавленість у подоланні протиріч на основі взаємного визнання інтересів кожної зі сторін; спільний пошук шляхів подолання конфлікту.

Однією з поширених форм профілактики та вирішення конфліктів є тренінг. Ініціатором такого підходу варто вважати Дж. Бертон, згідно з яким вирішення конфлікту має ґрунтуватися на зміні глибинних структур. правильно організована не спілкування між людьми або групами, які перебувають у конфлікті, є одним з центральних методів в даному підході. Основна мета тренінгу – навчання педагогів, в тому числі і адміністрації, способам ефективної поведінки в конфлікті шляхом осмислення змісту конфліктної ситуації і оптимізації особового поведінки, надання можливості учасникам тренінгу отримати досвід конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

- У процесі підготовки до тренінгу були визначені наступні завдання: створити уявлення про природу конфліктів і динаміці їх розвитку;
- Допомогти вихователям усвідомити власні неефективні стратегії поведінки в конфлікті і виробити нові успішні поведінкові моделі;
- Навчити педагогів швидко діагностувати і грамотно вирішувати конфліктні ситуації в своєму колективі;
- сприяти розвитку таких якостей особистості, як комунікабельність, емпатія, стресостійкість, рефлексія;
- сприяти засвоєнню способів профілактики конфліктів і методів управління емоційним станом;
- сприяти згуртуванню колективу, розвитку вмінь і навичок командної взаємодії [4].

### Література

1. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 591 с.
2. Бабосов Е. М. Конфликтология. Минск : Тетра-Системс, 2001. 313 с.
3. Баныкіна С.В. Конфликтологическая компетентность педагога. Астрахань: Пресс, 1997. 220 с.
4. Баныкіна С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития. *Современная конфликтология в контексте культуры мира* : науч. конф. конфликтологов. Москва, 2001. С. 373.
5. Ворожейкин И. Е. Конфликтология : учебник. Москва : ИНФРА-М, 2004. 240 с.
6. Галузяк В. М., Холковська І.Л. Педагогічна конфліктологія: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2015. 208 с.
7. Галузяк В. М. Психологія вищої школи: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2017. 204 с.
8. Холковська І.Л. Конфліктно-середовищний підхід у підготовці майбутніх учителів до попередження та розв'язання конфліктів. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал*: Матеріали наук.-практ. конференції (за результатами науково-дослідної роботи Інституту проблем виховання НАПН України у 2010 році) /За ред. І. Д. Беха, О. В. Мельника. Київ, 2013. Вип. 1. С. 158-161 с.