

УДК 371.13

ТИПОВІ КОНФЛІКТИ В СИСТЕМІ «АДМІНІСТРАЦІЯ - УЧИТЕЛЬ» І ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Кіресєва Наталія Миколаївна, магістрантка кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця,
м. Харків, Україна

Будянська Вікторія Анатоліївна, к. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця,
м. Харків, Україна

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

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

Актуальність теми зумовлена її науковою нерозробленістю, необхідністю розв'язання існуючих суперечностей, недостатньо професійно компетентних педагогічних кадрів, які володіють методами передбачення, запобігання, регулювання конфліктів, що виникають у педагогічному процесі загальноосвітніх навчальних закладів.

Найкращі моменти свого життя ми пов'язуємо з ситуаціями, коли існує злагода між людьми, мир і взаєморозуміння. Однак, взаємини між людьми бувають різними: як такими, що стимулюють співпрацю і товарицькість, так і тими, що призводять до суперечок і протистоянь. Ці та подібні негативні ситуації називають конфліктами.

Конфлікти є вічним супутником нашого життя. Тому навіть найпошлюбніша політика гуманізації на підприємствах і в установах та кращі методи управління не захистять від необхідності жити в умовах конфліктів.

Слово "конфлікт" — означає "зіткнення". Існує достатня кількість визначень цього поняття.

Конфлікт — боротьба за цінності та певний статус, владу, ресурси, у якій цілями є

нейтралізація, нанесення збитку або знищення суперника. У даному визначенні чітко і ясно вказані цілі конфліктної взаємодії, можливі дії у разі опору опонента, причому дії перераховуються в порядку наростання сили [1]. Але, існує достатня кількість визначень цього поняття. Оскільки конфлікти повністю викоринити неможливо, потрібно навчитися розпізнавати їх.

Метою роботи є дослідження систематизації теоретичних ідей вирішення конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу та їх застосування на практиці.

Аналіз психолого-педагогічної літератури, досліджень із загальних питань конфліктології, педагогічної конфліктології, а також проблем професійної компетентності вчителя, що стало теоретичною базою дослідження, свідчить про те, що проблема конфлікту і пов'язаних з ним явищ, формування конфліктологічної компетентності педагога вивчаються в працях таких українських та зарубіжних вчених, як Т.Алексеєнко, М.Пірен, А.Анцупов, Д.Мартін, А.Гірник, М.Бобнева, О.Белкін, Н.Довгань, І.Євдокімова, Г.Брейнінг, Я.Кондратьєв, В.Журавльов, Г.Антонов, С.Баникіна, М.Васильєв, С. Мусатов, Н.Гришина та інші.

Усі конфліктні ситуації, які можуть виникати у трудовому колективі і приводити до деструктивних дій, можна поділити на три категорії: внутрішньо-особистісні, міжособистісні та групові конфлікти.

Категорія внутрішньо-особистісних конфліктів об'єднує психологічні конфлікти,

що виражаються в зіткненні різних особистісних утворень, представлених в свідомості індивіда відповідними переживаннями.

Міжособистісні конфлікти можна розглядати як окремих випадок взаємодії людей у процесі їх спілкування й спільної діяльності. У такому конфлікті люди стикаються один з одним безпосередньо. При цьому у них виникають та підтримуються напружені відносини.

У групових конфліктах з'являється нова сторона конфліктної взаємодії – група. Це обумовлює пріоритет не індивідуально-психологічних, а соціально-психологічних причинних факторів [4].

Попередження та профілактика конфліктів — це вид діяльності, що полягає у своєчасному розпізнаванні, усуненні чи ослабленні конфліктогенних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв'язання в майбутньому [2].

Підвищення психологічної культури та психологічної освіти сприяють запобіганню агресивності ймовірних учасників конфліктів, психологічного тиску й конфліктогенності спілкування.

Усвідомивши ситуацію як конфліктну, сторони здебільшого по-різному ставляться до неї, відповідно надають перевагу різним способам подолання. Проте найважливіше при цьому виробити адекватні ситуації форми спільних дій щодо подолання конфлікту. [3]

Найпродуктивніші серед них такі:

Відхід від конфліктної ситуації. Усвідомивши ситуацію як конфліктну, оцінивши ймовірні її наслідки, один з опонентів може прийняти рішення про вихід із відносин, що склалися, уникаючи безпосередніх контактів з конфліктними людьми, з тим, хто Вас чимось дратує, або з тими, кого дратуєте Ви [5], тобто самоусунення від конфліктної ситуації.

Переговори ("торг"). Мета їх полягає в пошуку компромісів, коли одна чи обидві сторони вдаються до переговорів, взаємних поступок. За таких обставин кожна із сторін отримує не все, чого прагне, а той мінімум, який може її задовольнити. Така стратегія є ефективною, якщо обидві сторони, не вияв-

ляючи наміру загострювати відносини, оцінюють свої ресурси як приблизно рівні, а конфлікт із ділового ще не переріс в емоційний.

Розв'язання конфліктів в управлінні є складним процесом, який вимагає від керівника відповідних знань і творчого підходу. Вирішувати цю проблему доводиться на соціальному, міжособистісному, особистісно-психологічному рівнях. Конфлікт може швидко поширитися на всі рівні, оскільки між ними немає чітких, неподоланих меж.

Тому керівнику, що здійснює діяльність щодо профілактики конфліктів, варто своєчасно виявляти потенційних конфліктних особистостей, які порушують спокій, і спрямовувати їхню енергію не спільне співробітництво. Добре організована суспільна діяльність персоналу буде могутнім засобом, за допомогою якого можна вирішити задачу щодо попередження будь-якого конфлікту, що назріває.

Адже в організації дуже важливо прагнути до швидкого й повного розв'язання конфліктів, інакше вони можуть стати перманентними. Важливе значення при цьому має створення сприятливої атмосфери праці, доброзичливих стосунків між членами колективу в процесі трудової діяльності, уміння відрізнити причини від приводів, обирати найбільш правильні способи розв'язання конфліктів. Це одне з найперших завдань керівника організації. Адже ефективно управляти – це в тому числі й уміння створювати таку обстановку, у якій би з мінімальними витратами реалізовувалися поставлені перед організацією завдання.

Виходячи з усього вищесказаного нами розроблено ряд рекомендацій щодо подолання конфліктів у педагогічному колективі.

Рекомендації керівникові закладу освіти для профілактики виникнення конфліктних ситуацій в педколективі

Об'єктивно оцінювати працю всіх своїх підлеглих.

Використовувати різні форми впливу на підлеглих (прямий вплив, стимулювання потреб та інтересів, вплив через систему цінностей, вплив через соціальне оточення, зміну умов праці, статусу тощо)

Удосконалювати стиль своєї організації роботи з підлеглими.

Інформувати всіх педагогів при розподілі премій, надбавок до заробітної плати (соціальна справедливість і гласність).

Попереджати й усувати міжособистісні конфлікти.

Рекомендації для педагогів щодо поведінки в ситуації службового конфлікту.

Усвідомте ситуацію, відповівши собі на наступні питання:

Наскільки велика частка суб'єктивних факторів у конфлікті, у чому джерела напруги з однієї або обох сторін?

Досягненню яких цілей іншої сторони ви, можливо, перешкоджаєте?

Які особистісні бар'єри вам заважають у розв'язанні конфлікту?

Що важливіше для справи – можливі наслідки конфлікту чи сама проблема, через яку відбулося зіткнення?

Спробуйте першим зробити крок до нормалізації відносин, відкрито взяти на себе частку провини й запропонувати спокійно відшукати прийнятне для обох сторін рішення.

Удайтеся до думки третьої, незацікавленої й авторитетної особи, що зможе розглянути ділову, не емоційну сторону конфлікту.

Висновок. Крім вивчення і вирішення конфліктних ситуацій, основна робота в сфері конфліктів повинна будуватися на їх попередженні. Усім, працюючим з людьми фахівцям, необхідно володіти мистецтвом профілактики негативних наслідків конфліктів. Така стратегія є найбільш ефективною, оскільки дозволяє створювати і підтримувати сприятливий психологічний клімат в колективі. Вивчення основних напрямків конфліктології дозволить:

– успішно розпізнавати конфлікти, виявляти їх приховані внутрішні і зовнішні причини;

– оволодіти мистецтвом управління процесом конфлікту і корекції власної поведінки в конфлікті;

– виступати посередником при вирішенні конфлікту;

– застосовувати на практиці психологічні методики врегулювання і профілактики конфліктів.

Це дає можливість орієнтуватися в складних соціального життя, знаходити оптимальні способи поведінки в конфліктних ситуаціях, і впливати на поведінку людей, залучених в конфліктне протистояння.

Список використаної літератури

1. Алексеенко, Т. Ф. Явища мобінгу та булінгу в стосунках групи і особистості. Шлях освіти : наук.-метод. журн. – 2012. – № 2. – С. 12–16.
2. Девід Мартін Манипуляція зустрічами. Минск, 1999.
3. Євдокімова І. Конфлікти легітимності. Бізнес-інформ. – 1997. – № 3.
4. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. Санкт-Петербург., 2002.
5. Конфліктологія: междисциплинарные исследования: Статьи и сообщения на Междунар. конф. "Конфликт и личность в изменяющемся мире", 2–5 октября 2000 г. / Ижевск, 2000. – 154 с.

Автори

Кіреєва Наталія Миколаївна, директор ХЗОШ №115, магістрантка кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (kireeva270579@gmail.com).

Будянська Вікторія Анатоліївна, к. пед. наук, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, м. Харків, Україна (vikkbud@i.ua).

Тези доповіді надійшли 01 березня 2021 року

Опубліковано в авторській редакції