

к.пед.н., доцент,  
доцент кафедри педагогіки та методики викладання  
Горлівський інститут іноземних мов ДВНЗ «ДДПУ»

**Безкоровайний В.І.**

Здобувач V курсу магістерського рівня,  
Горлівський інститут іноземних мов ДВНЗ «ДДПУ»

## **ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В СУБ'ЄКТ-СУБ'ЄКТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЯК ФАКТОР УСПІХУ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Сьогодні однією з головних проблем під час навчального процесу є не стільки академічна неуспішність серед здобувачів освіти, скільки виникнення конфліктних ситуацій серед тих, що перебувають у навчальному середовищі, адже це є перешкодою на шляху до отримання знань. Тому що, теплий клімат серед здобувачів освіти є фундаментом для відчуття моральної безпеки та емоційної рівноваги. З цією проблемою зустрічались і раніше, вона не є суттєво новою, змінився лише термін, яким її зараз називають, так званий «булінг». Також, дане явище зустрічається і у відносинах у педагогічному колективі («булінг»). Актуальність даної теми полягає в тому, що тема конфлікту завжди має місце бути у міжособистісних взаємовідносинах. Дану проблему можна розглядати як невід'ємну частину будь-якої сфери людської діяльності. Метою роботи є пошук шляхів подолання конфліктних ситуацій в суб'єкт-суб'єктному середовищі закладів освіти.

Частіше за все причиною конфліктів між здобувачами освіти можуть бути зіткнення інтересів, цілей, думок та поглядів на ті чи інші речі. Вирішення конфліктів унеможлиблюється протилежністю цілей та методів їх досягнення. Сьогодні можна виділити 5 напрямків поведінки у конфліктних ситуаціях:

1. Пристосування. Характеризується тим, що одна сторона конфлікту погоджується з іншою, не дивлячись на те, що має власні погляди на дану ситуацію, скоріш за все, це обумовлюється тим, що їй притаманний страх щодо висловлення власної думки.
2. Втеча. Уникнення конфлікту шляхом його ігнорування.
3. Компроміс. Знаходження вирішення конфліктної ситуації, яке задовольняє цілі обох сторін.
4. Суперництво. Протистояння обох сторін, при якому ігноруються інтереси один одного. Може супроводжуватись емоційністю.
5. Співробітництво. Обидві сторони докладають зусиль для вирішення конфліктних ситуацій.

Конфлікти поділяються на такі види як: міжнаціональний, міжособистісний та педагогічний. У рамках педагогічного конфлікту до основних видів міжособистісних конфліктів у педагогічній практиці можна виділити такі конфлікти, як «Учень» – «Вчитель», «Учень» – «Учень», «Вчитель» – «Батьки». Одними із найбільш розповсюджених причин конфліктів серед здобувачів освіти можуть бути: плітки, образи, суперництво, виділення вчителем улюбленців, а також любовні стосунки між здобувачами освіти.

Треба розуміти також те, що сьогодні, ще не розроблена одна єдина стратегія вирішення конфліктних ситуацій, адже усі вони мають індивідуальний характер. Хоча, відомо те, що невирішені проблеми та конфлікти можуть стати причиною психічних захворювань [3, с. 19]. Спричинення напружених ситуацій може, в свою чергу, приводити до емоційного сплеску, тиску стресу, дискомфорту та завданню шкоди здоров'я іншим учасникам процесу навчання. Тому, важливо, щоб викладач визнавав усю свою відповідальність за усунення таких ситуацій. Вчитель потрібен вміти визначати напруження відносин між здобувачами, для того, щоб вчасно відреагувати та понизити ризик його розвитку. Необхідно розуміти, що саме він є рушійною силою, яка здатна вирішити конфлікт. Для цього потрібно проаналізувати погляди та інтереси кожної зі сторін, та на основі цього знайти компроміс, який би задовольнив кожного.

Сучасна психологія визнає, що конфлікт має не тільки негативний аспект, а й позитивний, враховуючи його позитивну роль. Визначається, що позитивна функція конфлікту полягає в тому, що він може сигналізувати про зміни, та можливість зближення, розрядку напруги, а також може стати шляхом «оздоровлення» відносин. Тобто, при правильному підході, конфліктні ситуації можуть стати рушійною силою у розвитку виховного впливу на здобувачів освіти, але при цьому необхідним залишається першочергове створення доброзичливої атмосфери [2, с. 12]. Іноді, трапляється так, що педагог зовсім не має бажання втручатись у взаємовідносини своїх здобувачів. Набагато простіше буде покарати, приказати та обвинуватити. Але, це не є ефективним. Навпаки, такі дії призводять до ненависті до вчителя з боку здобувачів освіти. Даний спосіб тільки приведе до втрати авторитета викладача. Набагато ефективніше буде, зрозуміти здобувача, та дати усвідомити, що Ви знаходитесь на його боці. Спробувати подіяти на його свідомість через спонукання до особистих інтересів та потреб. Слід враховувати також і те, що конфлікти виникають й серед педагогів. Узагальнивши причини виникнення конфліктних ситуацій серед педагогічного складу, їх можна поділити на так типи, як:

1. Особистісні. Це можуть бути різниця у віці, ступені освіти й освіченості, або різні погляди на одні й ті самі речі.

2. Особливості умов роботи педагогів. До них можна віднести організацію навчально-виховного процесу, нововведення, велике навантаження, постійний контроль з боку держави та керівництва, обмеження проведення навчального процесу календарно-тематичним планом тощо. Потрібно зауважити, що через суворість регламентації робочого графіку та високе навантаження, педагоги мають високий рівень тривожності, адже їх діяльність суворо регламентована та перевіряється щодня (зокрема це стосується перевірок робіт здобувачів та різного роду документації) [1, с. 2]. Розглядаючи окремі випадки конфліктних ситуацій між педагогами, можна виділити наступні види конфліктів:

1. На ґрунті особистої ворожості. Справжню причину дуже важко виявити, адже негативне ставлення сторін ґрунтується на вже заздалегідь сформованій думці.

2. Суперництво у рівні досягненні здобувачів. Причиною цього може бути особисті відносини на тлі суперництва щодо успішності своїх здобувачів освіти. Зазвичай, це є не чим іншим, як просте бажання викладача підвищити власну самооцінку, як правило, занижену.

3. На ґрунті обставин, що склалися поза графіком роботи. Таким може стати звичайна помилка в регламенті робочого графіка, коли викладачі не можуть поділити аудиторію, або через змушене заміщення іншого викладача.

4. Конфлікт «покоління». Існують багато випадків, коли педагоги з більшим стажем викладання, роблять зауваження своїм молодим колегам, або ж сумніваються в їх викладацькій компетентності, враховуючи їх молодий вік, обумовлюючи це недосвідченістю, тим самим намагаючись підвищити свою самооцінку [4, с.102].

Зазвичай, для вирішення такого роду конфліктів також потребується третя сторона, частіше за все, у вигляді авторитетного керівника. Керівнику потрібно вчасно зреагувати на те, яка саме сторона несе деструктивну функцію, а яка – конструктивну. Якщо ретельно проаналізувати конфліктну ситуацію, враховуючи інтереси обох сторін, то можна уникнути його, відстрочити, або навіть вирішити. При грамотному підході рішення може задовольнити обидві сторони [1, с. 2].

Отже, ефективним методом вирішення конфлікту може стати виховна бесіда з кожної зі сторін окремо, враховуючи їх особисті погляди на ситуацію. При цьому важливо не засуджувати їх дії та точки зору. Порівнюючи конфліктні ситуації в учнівському та педагогічному колективах, можна зробити висновок, що кожна з них потребує впливу третьої сторони, у першому випадку – викладача, у другому – авторитетного керівника. Вчасне усунення конфліктної ситуації є першочерговим фактором для успішної навчально-виховної діяльності.

### **Список літератури**

1. Бокова І. В. Конфлікт у системі «педагог – педагог». Освіта та виховання. 2019. № 1. С. 1-3.
2. Журавльов В. І. Основи педагогічної конфліктології. Москва, 1995. 184 с.
3. Рибаківа М. М. Конфлікт та взаємодія у педагогічному процесі. Москва, 1991. 128 с.
4. Шадріков В. Д., Лимонова О. О., Грицків М. А. Психологія діяльності людини. Москва: «Інститут психології РАН», 2013. 464 с.