

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ПЕДАГОГІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

В статті описано особливості конфліктних ситуацій в педагогічному колективі. Визначено ефективні шляхи врегулювання та вирішення конфліктів серед учасників педагогічного процесу.

В статье описана особенности конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе. Приведены эффективные пути урегулирования и решения конфликтов среди участников педагогического процесса.

The description of the particularities and conflict's situation sat the teacher's staff are given in the article. The effective ways of the deciding and control conflicts between the members of the pedagogical process.

Однією з найважливіших проблем у вивченні соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі є виявлення факторів, що формують стресові ситуації, в які потрапляє педагог в процесі своєї діяльності.

Метою вирішення даної проблеми, виходячи з аналізу психолого-педагогічної літератури, є визначення основних ліній (стратегій) поведінки конфліктуючих сторін для знаходження оптимальної при урегулюванні конфлікту в педагогічному колективі

Основною ознакою конфлікту є взаємодія протилежно спрямованих тенденцій. З усього різноманіття конфліктів, що можуть виникнути, їх можна класифікувати за: - ступенем залучення працівників школи на горизонтальні – до них відносяться працівники, які не поступаються один одному; змішані – залучені працівники, як ті, що знаходяться в залежності один від одного, так і ті, що в таких стосунках не перебувають; вертикальні – до них залучені працівники, що займають різне становище; - за результатами їх наслідків для життєдіяльності школи на конструктивні та деструктивні. Конструктивні, що виникли через прорахунки і помилки в сфері управління – невпевненість чіткості в розподілі функцій, невідповідність прав і обов'язків, низький рівень управлінської дисципліни, низька управлінська компетенція управлінців; - деструктивні – для яких характерний сильно виражений суб'єктивний компонент, а саме: занижена критичність управлінця стосовно своїх дій; небажання управлінця створювати умови для ефективної роботи підлеглих; порушення службової етики, порушення трудового законодавства, несумісність працівників.

Найбільш вірогідними причинами важких довгих конфліктів в педагогічному колективі, що мають деструктивний характер є недостатня професійна компетентність частини персоналу, погана управлінська дисципліна, неоптимальний морально-психологічний клімат [6. с. 18-19].

З усього різноманіття конфліктів, що можуть виникнути в педагогічному колективі ми будемо розглядати внутрішньоособистісні, як такі, що знаходяться в основі всіх життєвих ситуацій.

Внутрішній (внутрішньоособистий) конфлікт – стан людини, що відбиває зіткнення між внутрішніми властивостями і відносинами, прагненнями і тенденціями в його внутрішньому світі [3.с 28].

Внутрішні конфлікти невід'ємна частина людського життя. Обумовлені вони тим, що інтереси і переконання людини зіштовхуються з умовами реальності: вимогами ситуації, що виникає, стосунками з іншими людьми. У такий спосіб зовнішні стосунки, заборони формують внутрішні протиріччя. К. Хорні [6. с.38] в такий спосіб характеризує цей процес: "Конфлікт, що бере початок з нашого ставлення до інших, з часом поширюється на всю особистість в цілому. Людські стосунки мають настільки вирішальний характер, що вони не можуть не впливати на якості, які ми здобуваємо, на цілі, що ми собі ставимо, на цінності в які ми віримо".

Конфлікт виникає завдяки відповіді людини на неадекватну ситуацію. Взагалі, конфлікт – результат суб'єктивне і є результатом реакції людини на ситуацію. Існує реальна можливість зменшити негативний ефект конфліктної ситуації, але для цього необхідно дослідити її фізіологічні механізми [3.с 22-24].

У корі головного мозку під час конфліктної ситуації формується інтенсивний центр збудження, так звана домінанта, яка підкорює собі всі вчинки та думки людини. Ліквідація домінанти або створення нової, конкуруючої виникає тоді, коли відбувається позитивне вирішення конфлікту. В процесі вирішення конфлікту виникає особлива ланцюгова реакція, при якій гіпоталамус примушує надокринну залозу – гіпофіз -- виділяти у кров велику кількість адренокортикотропного гормону. Він,

у свою чергу, впливає на появу в організмі гормонів стресу – адреналіну та інших фізіологічних активних речовин. Всі речовини призводять до прискорення серцевих скорочень, підвищення кров'яного тиску, інтенсивного скорочення м'язів, збудження нервової системи. Саме тому гормон стресу слід нейтралізувати, для того щоб перевести негативні емоції в позитивні, інакше до кор головного мозку будуть продовжувати надходити імпульси, які підтримують активність домінанти [с.34].

Незадоволеність від сприйняття трудової атмосфери робить його в цілому негативним. Під час роботи у будь-якому колективі, у тому числі педагогічному, не можна уникнути процес спілкування. Саме у спілкуванні з іншими людьми у нашому житті виникає більшість конфліктів. Об'єктивному ставленню до партнерів по спілкуванню не в останній мірі заважають бар'єри спілкування, на що в своїх працях вказують О. Алексеев, В. Пігалов, В. В. Бойко, О.Г. Ковальов, А. Воробйова та інші.

Альтернативою врегулювання конфлікту в педагогічному колективі є його вирішення. Вирішення педагогічного конфлікту характеризується, насамперед, завершенням інтересів сторін, зближенням позицій. В психології це можна охарактеризувати, як уміння знаходити виходи, долати труднощі, які постають перед людиною в процесі спілкування. Позитивні та негативні моменти конфлікту сторін розглядаються у працях Ф. М. Бородіна, Н. М. Коряка, Донченко Е. А., Титаренко Т. М.

Виходячи з аналізу психолого-педагогічної літератури, можна визначити п'ять основних ліній (стратегій) поведінки конфлікту сторін:[7. с. 43]

- **притосування** – прагнення уладнати суперечності, часто за рахунок зміни своєї позиції. Це ефективно у тих випадках, якщо є бажання вирішити конфлікт за будь-яку ціну.

- **компроміс** – вирішення конфлікту шляхом взаємних поступок. Дає ефект у тих випадках, коли аргументи конфлікту сторін досить переконливі, об'єктивні і правомірні. Компроміс не виключає відновлення конфлікту, можливо в іншій формі.

- **співпраця** – спроба спільного вироблення рішень, що враховує інтереси всіх сторін. Ефективно, коли є можливість глибоко розібратись в причинах, які примушують сторони дотримуватись своїх позицій. Співпраця не виключає того, що та чи інша сторона буде не досить старанно виконувати взяті на себе зобов'язання.

- **ігнорування** – спроба вийти з конфлікту, ухиляючись від нього. Це небезпечна стратегія. Застосовувати її можна тільки тоді, коли джерело конфлікту настільки тривале, а наслідки настільки мізерні, що ними можна знехтувати. Ігнорування конфлікту може призвести до його неконтрольованого зростання.

- **конкуренція, суперництво** – безкомпромісна боротьба за перемогу будь-якими засобами, наполегливе відстоювання своєї позиції. Ця стратегія вимагає підбору вагомих аргументів для дискусій і адекватної оцінки позицій опонентів, а також наявності ресурсів для відстоювання своєї позиції

Задоволення сторін результатами врегулювання конфлікту залежить від стратегії. Стратегія – це плановане завершення конфлікту в результаті взаємодії сторін, а також очікуваний результат такої взаємодії для кожної з них: перемога чи поразка[5. с. 11].

Аналізуючи роль, яку відіграють внутрішні конфлікти в особистісному розвитку слід зазначити, що вони ускладнюють, збагачують психічне життя людини, сприяють переходу на нові, більш складні рівні функціонування. Процес вирішення протиріччя, що лежить в основі конфлікту, вимагає аналізу внутрішнього стану: власних індивідуальних особливостей, типових стилів поведінки, досвіду вирішення внутрішніх протиріч на попередніх етапах розвитку.

Викликана конфліктом напруга може сприяти досягненню мети, концентруючи увагу індивіда на конкретному мотиві, і відповідно відтискуючи інші, конкуруючі потреби, бажання й інтереси людини на другий план. Таким чином, внутрішньоособисті конфлікти є діалектичною умовою розвитку особистості.

Внутрішньоособистісний конфлікт – конфлікт самосвідомості людини, що являє собою привласнене ставлення до інших людей, уявлення про значимість свого „Я” для людей і для самої себе і переживання цього знання [3. с.34]. Розрізняють такі види внутрішньоособистісних конфліктів:

- конфлікт між двома одночасно актуалізованими Я-образами, що обумовлений онтогенетичними формуваннями самосвідомості у тісному зв'язку і під впливом різних спеціальних ролей, а значить відповідно до них очікувань, часом не сумісних між собою. В результаті особистість формує різні, несумісні чи конфліктуючі підструктури самосвідомості, які у певній ситуації

виступають у вигляді «Я-образів», що сприймаються одночасно і створюють внутрішній конфлікт. Такі конфлікти переживаються на досить високому рівні усвідомленості;

- більш типовий конфлікт між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». Він має місце тоді, коли в цих образах себе представлені риси несумісні одна з одною, причому в конфлікті тенденцій, що виступають в основі цих рис, несумісні і носять протилежно спрямований характер. Це виражається у зменшенні низького рівня самоповаги поряд з актуалізацією мотиву реалізації ідеального Я-образу. Основне саме через розірваність зв'язку між Я-реальним і Я-ідеальним прагнення особистості до самореалізації в даному випадку носить захисно-адаптивний характер і його не можна вважати конструктивно-конструктивним особистісним розвитком.

Внутрішньособистісний конфлікт викликає негативні переживання в особистості, психологічний дискомфорт і може пророкувати функціонування механізмів психологічного захисту. Психологічний захист виконує позитивну функцію забезпечення психологічного комфорту при складній ситуації, що травмує себе в ній [6.с.18]. У той же час психологічний захист не дає можливості адекватно сприйняти й усвідомити всі аспекти ситуації і себе, і здійснити специфічну вибірку особистості, необхідну для позитивної зміни себе і виходу з критичної ситуації.

Таким чином, життєва подія, що провокує критичну ситуацію, вимагає особистісної вибірки, глибина якої залежить від ступеня роз'єднання в структурі Я-особистості.

Особистісний вибір складний і ніколи не визначений зовнішніми нормами і думками. Вибір у складній ситуації вираженні – це акт, позбавлений достатньої раціональної підстави, ризикований, який на це впливає з минулого і сьогодення, дія, яка не має точки опору. У реальній дійсності ситуації вибору несе в собі різні аргументи „за” і „проти”: спокуси, стереотипні уявлення про норми поведінки, історичні зразки т. д. Але вибір тим більше наближається до своєї сутності, чим менше людина перекладає тягар відповідальності за нього на підказки і готові рішення. Усі вони можуть і повинні бути враховані, але їх не можна взяти готовими [3. с. 11].

Задоволення сторін результатами врегулювання конфлікту значною мірою залежить від того, чи відповідає те чи інше рішення відповідно їхнім інтересам. Ступінь задоволення залежить від того, чи вважають сторони це рішення справедливим. Якщо навіть угода не повністю відповідає інтересам сторін, вони можуть бути задоволені справедливістю рішення. Деякі компромісні рішення, що відповідають інтересам сторін лише частково, можуть сприйматись ними як справедливі в тому випадку, якщо кожна сторона на рівні з іншими отримує свою частку обмежених ресурсів. Задоволення може залежати не тільки від сприйняття самого рішення, але й від сприйняття процедури цього рішення.

Здатність робити вибір – право кожної людини. Соціальна ситуація накладає відбиток на вибір людини в житті людини. Якщо ж суспільство стабільне, то розмаїтість доступних виборів збільшується. Якщо ж суспільство знаходиться в стані зміни, (а саме так можна характеризувати ситуацію в нашому суспільстві), коли суперечні способи життя співіснують пліч-о-пліч, то вибори, які повинна робити людина багатозначні і важкі. Таким чином вибір, який повинна зробити людина в складній конфліктній ситуації пов'язаний із визначенням можливостей, які детермінують ступінь усвідомленості Я-концепції і подальші шляхи розвитку особистості.

Оптимальне вирішення конфліктних ситуацій в педагогічному середовищі залишається проблемою теоретичного і практичного дослідження психологічної служби та потребує комплексного, інтегративного вивчення. Безумовно, це відноситься також і до внутрішньоособистісної адаптованості суб'єктів педагогічної взаємодії. Згідно з цим, шкільному педагогові необхідно здійснювати науковий підхід при визначенні рівня особистісної адаптованості кожного учасника педагогічного процесу з наступним виявленням ступеня стійкості до стресів при виникненні різноманітних критичних станів. Знаючи стратегію завершення педагогічного конфлікту, той чи інший підхід його врегулювання, а також свій індивідуальний стиль взаємодії, педагоги можуть уникати неконструктивних, ірраціональних дій сторін, що ведуть до ескалації конфлікту.

Література

1. Асмолов.А.Г. Психология личности -- М., 1990.
2. Алексеев О., Жигалов В. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя. – М.: Технолог. Школа бизнеса, 1994.
3. Бойко В. В., Ковалев О. Г. Конфликты в трудовом коллективе и пути их решения // Психологический журнал. – 1983. – Т.- №4. - №3.
4. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы. – М., Институт психологии РАН, 1995.

5. Воробйова А. Гуманістична спрямованість педагогічного спілкування // Міжнародний семінар гуманістичної психології та педагогіки (Рівне - 15-17 червня 1998.) Рівне, 1998.
6. Донченко Е. А., Титаренко Т. М., Личность, конфликт, гармония. – К.: Изд. Полит. Литератур Украины, 1989.
7. Журавлев А. Л. Взаимосвязь личности руководителя и стиля руководства в условиях совместной деятельности коллектива // Совместная деятельность: методология, теория, практика. – М: Наука, 1988.

Н.І. НОВИКОВ

ШКОЛИ СПРИЯННЯ ЗДОРОВ'Ю ЯК ПОКАЗНИК ПЕДАГОГІЧНОЇ ТВОРЧОСТІ

Стаття присвячена питанню створення шкіл сприяння здоров'ю у Львівській області які намагаються вирішити проблему формування культури здоров'я дітей та підлітків.

Статья посвящена вопросу создания школ содействия здоровью во Львовской области которые стараются решить проблему формирования культуры здоровья детей и подростков.

The article is devoted to the problem of organization schools of assistance to health which main idea is to find a solution of such problem as forming children's and teenager's health culture.

У науковій літературі творчість визначається як діяльність зі створення якісно нового, що вирізняється неповторністю, оригінальністю та суспільно-історичною унікальністю. В. Цапо стверджує, що вона сприяє розвитку особистості, її самореалізації в процесі створення матеріальних духовних цінностей.

Болгарський філософ Г. Григін розглядає творчість у двох рівнях: перший її рівень іманентно притаманний людському мисленню і людській практиці, а другий – пов'язаний з винахідництвом, науковою творчістю тощо.

Визначення творчості як процесу створення, відкриття нового, що раніше для даної конкретної особи було невідомим, не заперечує можливості суб'єктивної новизни її результату (В. Моляко). Визнаючи виняткову значущість творчого розвитку особистості, Л.Виготський писав, що творчість – це діяльність людини, спрямована на створення нового: чи то речей зовнішнього світу, чи умовиводів або почуттів, властивих самій людині. Різні напрями розвитку матеріалістичних поглядів на теорію творчості досліджував А. Кочергін.

У сучасній психолого-педагогічній літературі поняття “педагогічна творчість” тлумачиться багатьма вченими (В. Андреев; В. Шубинський; Л. Рувинський; Н. Кичук) вкрай неоднозначно.

М. Поташник визначає педагогічну творчість, виходячи з актуальних ідей оптимізації навчально-виховного процесу, бо пошук оптимального педагогічного розв'язку в конкретній педагогічній ситуації завжди пов'язаний з творчістю [3, 165].

Безпосереднє відношення до педагогічної творчості має проведення Всеукраїнського конкурсу “Школи сприяння здоров'ю” (спільний наказ Міністерства освіти і науки України та Міністерства охорони здоров'я України від 17.07.2002 р. за № 412/254), як заходу на реалізацію спільного наказу МОЗ України і МОН України від 29.04.2002 р. № 157.281 “Про подальший розвиток міжнародного проекту “Європейська мережа шкіл сприяння здоров'ю в Україні”.

Основним завданням конкурсу - огляду навчальних закладів було формування суспільної думки про школу, де пріоритетними є здоров'я та життя учнів, а здоровий спосіб життя пріоритетним напрямком діяльності закладу. У Львівській області, за даними журі Всеукраїнського конкурсу, в 2004 році були відзначені 17 загальноосвітніх закладів, у яких педагогічна творчість учителів визначалась як особистісно орієнтована розвивальна взаємодія суб'єктів навчально-виховного процесу (вчителів і учнів), зумовлена специфікою психолого-педагогічних взаємовідносин між ними і спрямована на формування здорового способу життя учня та підвищення рівня творчої педагогічної діяльності вчителя.

Педагогічній громадськості України добре відомі високі досягнення шкіл здоров'я: СЗШ І-ІІІ ст. №15 м. Львова (Юрович В.В.), СЗШ №75 ім. Л. Українки (Кушнір С. А.), СЗШ №2 м. Трускавця (Бутенко О.Г.), Рудківська СЗШ Самбірського району (Жондрашова Н.І.), навчально-реабілітаційний центр “Левеня” м. Львова (Ремажевська В.М.), гімназія “Сихівська” (Путій Г.І.).