

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

Кафедра теорії та методики фізичної культури

Ханікянц О.В.

ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНФЛІКТ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ. РОЗВ'ЯЗАННЯ ТА УСУНЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ КОНФЛІКТІВ

Лекція з навчальної дисципліни

«ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ФАХІВЦЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ»

Для студентів спеціальності 014.11 «Середня освіта» (фізична культура)
(спеціалізація «Фізична культура»)

Рівень освіти – Магістр

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
на засіданні кафедри теорії та методики
фізичної культури
«30» серпня 2018 р. протокол № 1
Зав. каф _____ І. Р. Боднар

ПЛАН

1. Сутність поняття «педагогічний конфлікт», його риси.
2. Види шкільних конфліктів.
3. Конфліктні ситуації та їхня структура.
4. Класифікація конфліктів.
5. Стилi поведінки вчителя у конфліктній ситуації.
6. Запобігання конфліктним ситуаціям у навчально-виховному процесі.
7. Основні методи вирішення конфліктів.

Ключові слова: педагогічний конфлікт, конфліктна ситуація, сфера конфлікту, динаміка конфлікту, конкуренція, пристосування, уникнення, компроміс, інтроспекція, емпатія, логічний аналіз.

1. Сутність поняття «педагогічний конфлікт», його риси.

Конфліктологія як сучасний науковий напрямок передбачає наявність кількох визначень поняття «конфлікт». У найзагальнішому виразі **конфлікт** – це зіткнення двох або більшої кількості різноспрямованих сил, мотивів, позицій сторін (поняття «сторони конфлікту» буде розглянуте у другому питанні) з метою реалізації їхніх корінних інтересів.

Поняттям конфлікту є таке його визначення, у якому розкриваються найбільш суттєві його аспекти: конфлікт найбільш гострий спосіб вирішення існуючих або уявних протиріч у процесі людської взаємодії, що складається з протидії суб'єктів конфлікту та, зазвичай, супроводжується напруженням емоційно-вольової сфери.

Педагогічний конфлікт – це протиріччя, які виникають між суб'єктами навчально-виховного процесу із спробами їхнього емоційного вирішення.

В. Сухомлинський так пише про конфлікти у школі: «Конфлікт між педагогом і дитиною, між учителем і батьками, педагогом і колективом – велика біда школи. Найчастіше конфлікт виникає тоді, коли вчитель думає про дитину несправедливо. Думайте про дитину справедливо – і конфліктів не буде. Уміння уникнути конфлікту – одна зі складових частин педагогічної мудрості вчителя.

Природа конфлікту визначається такими характерними рисами:

1. **Активним протистоянням** протилежних сил, сторін, суб'єктів. Стосунки між цими неприязними сторонами пройшли стадії несумісності цінностей, прихованої ворожнечі, антипатії, неприйняття або несхвалення позицій. Сторони активно протидіють намаганням протилежної сторони проводити свій курс у спільному полі діяльності.

2. **Протилежністю** поглядів, думок, дій, позицій, що доведена до стадії боротьби, або, як інколи кажуть, до «точки кипіння». Примирення часто буває неможливим без того, щоб не змінити той непримиренний стан відносин, у якому перебувають конфліктуючі сторони. Різниця у поглядах, яка, зазвичай, виникає в колективній діяльності, не є ознакою конфлікту, вона має пройти шлях поступового чи раптового зростання відмінності до несумісності, протилежності, нарешті до взаємовиключення.

3. **Конфліктною взаємодією**, яка характеризується двосторонньою боротьбою типу «перетягування канату», у якій досягнення своїх цілей залежить від того, наскільки поступливим є опонент. Сутність конфлікту складають «дія - неприйняття дії - реакція дія протилежної спрямованості» у взаємодії сторін.

4. **Агресивною поведінкою**, коли конфліктуючі сторони, за винятком внутрішньо особистісних конфліктів, перебувають в особливому стані психологічного збудження, емоційно-вольового напруження, порушення комунікації.

5. **Динамічністю явища** соціальної взаємодії, що має прихований чи відкритий передконфліктний стан, ескалацію, найвищу фазу боротьби, замирення, згасання, вирішення тощо. Відповідно до кожної з фаз належать специфічні способи вирішення конфліктів.

6. **Причинами і факторами** виникнення конфліктів не можна вважати тільки суб'єктивні сторони - наміри, слова, вчинки людей. Конфлікти виникають на ґрунті об'єктивних розбіжностей у розділі матеріальних ресурсів, території, політичної влади, замкненості культур, історичних нашарувань за життя багатьох поколінь.

2. Види шкільних конфліктів

Проблема взаємодії учителя фізичної культури із учасниками педагогічного процесу набуває все більшого значення для сучасної школи. Вона породжена вимогами нормативних документів щодо підвищення ефективності фізичного виховання в умовах школи, залучення до реалізації цієї проблеми широкого кола дорослого оточення школярів. Це поглиблює проблему поколінь, ускладнює стосунки вчителів та учнів, учителів між собою та адміністрацією.

Конфлікти у школі поділяються на **прості та складні**. Прості конфлікти вирішуються вчителем без зустрічної протидії учнів за допомогою організації їхньої поведінки (зупинення бійки, сварки між дітьми тощо). Серед складних педагогічних конфліктів розрізняють наступні.

Конфлікти навчальної діяльності – виникають з приводу якості виконання навчальних завдань, успішності, пізнавальної діяльності, коли учні не виявляють готовності оперативно включитись у навчальний процес, виправити власну помилку. Наприклад: учитель фізичної культури ввів у систему фізичного виховання постійні домашні завдання як засіб фізичного самовиховання. При цьому він наголосив, що на останніх уроках фізичної культури в кожному місяці буде проводитись контроль за зміною у показниках. Так під час перевірки фахівець виявив, що лише частина учнів класу включилась у процес фізичного самовдосконалення, більшість не працює над собою. Учитель висловив незадоволення, виставив незадовільні оцінки, учні вступили у суперечку з ним, продемонстрували образу.

Конфлікти поведінки, вчинків – виникають внаслідок порушення учнями правил поведінки під час проведення різних форм фізичного виховання. Найчастіше це грубощі учнів учителю фізичної культури через невідповідність фізичного навантаження можливостям школяра (стану здоров'я, рівню підготовленості тощо), агресивна поведінка з однокласниками під час

командних ігор, пустощі, що проявляються як протест на вимогливість учи теля чи авторитарний стиль управління навчально-виховним процесом.

Конфлікти взаємин – виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків учнів і вчителів. Вони постають на ґрунті недоброзичливих стосунків, як наслідок попередніх конфліктів. Так, будучи у складі збірної команди школи з легкої атлетики, учень без поважних причин не взяв участі у змаганнях, через що шкільна команда не посіла належного місця. Це створило взаємно упереджене ставлення між школярем і вчителем фізичної культури.

Мотиваційні конфлікти – виникають між педагогами та учнями у зв'язку зі ставленням учнів до навчальної дисципліни. Інколи учні нехтують уроками фізичної культури (пропуски занять без поважних причин, не дбають про власний рівень фізичної підготовленості).

Конфлікти лідерства – це боротьба 2-3 лідерів та їхніх прихильників за першість у класі. Це проявляється коли вчитель не враховує позицію лідерства при визначенні капітанів команд, командирів відділень реалізації інструктивної функції чи формуванні збірних команд класів та школи тощо.

Конфлікти «учитель – учень» – виникають внаслідок втрати довіри один до одного. Вони можуть бути мотиваційними, особистісно-етичними. Вчителі фізичної культури не завжди надають належного значення цьому аспекту, зокрема порушують дане слово не розкривати дитячі таємниці.

Конфлікти між учителями це порушення професійних взаємозв'язків у процесі спільної педагогічної діяльності. Нерідко вони виникають між фахівцем фізичної культури і класними керівниками щодо оцінювання дітей з предмета фізична культура, а також учителями-предметниками, якщо учні повертаються на загальноосвітні уроки надто збуджені після уроків фізичної культури;

Конфлікт учителя з батьками.

3. Конфліктні ситуації та їхня структура

Структура – (лат: порядок, зв'язок, устрій) це сукупність елементів та усталених зв'язків між ними, що забезпечує цілісність і тотожність цього явища самому собі. Німецький мислитель Й. Кант під структурою розумів «положення та зв'язок частин будь-якого організму, утвореного з певною метою».

Найзагальнішими елементами конфлікту є об'єктивний зміст та суб'єктивне значення. До об'єктивного змісту, своєю чергою, належать сторони конфлікту, об'єкт конфлікту, причини виникнення, конфліктна взаємодія тощо.

Суб'єктом конфлікту може бути конфліктна особистість, тобто людина, стиль поведінки якої, характер, психічні процеси суб'єктивно викликають конфлікт у спілкуванні.

1) Структура конфліктної ситуації складається із таких компонентів:

- конфліктогени;
- передконфліктна ситуація;
- конфліктна ситуація та їхня реакція;
- простір, час і обставини конфлікту;
- предмет розбіжностей та суперечки;
- перебіг конфлікту та способи його вирішення.

Конфліктогенами є слова, наміри, дії або бездіяльність, які «сприяють виникненню конфлікту». Слово «сприяють» є ключовим. Підступна сутність конфліктогенів у тому, що слова та дії, на які ми не звертаємо увагу, бо вони походять від нас, – оцінюється іншими в інший спосіб, як загроза спокою.

Передконфліктна ситуація це такий стан загострення стосунків між майбутніми учасниками конфлікту, який свідчить про наявність об'єктивних обставин та суб'єктивного настрою людей до конфліктної взаємодії. Опоненти кожен своїм шляхом наближаються до поставленої мети, що віддаляє позицію кожного з них від лінії нормальних відносин.

Сама передконфліктна ситуація виникає з проблемної ситуації, в ході якої відбувається усвідомлення потенційними учасниками конфлікту протиріч, що заважають кожному досягти своїх цілей. Х. Корнеліус та С. Фейр (1992 р.) сигналом передконфліктної ситуації вважають кризу у відносинах, напруження, непорозуміння, інтуїтивне відчуття дискомфорту.

У **конфліктній ситуації** важливу роль відводять інциденту. **Інцидент** – таке зіткнення опонентів на тлі конфліктної ситуації, з якого конфлікт починає жити. Інцидент може виникнути випадково, а в деяких випадках з ініціативи учасників чи підбурювачів. Характерно, що педагогічні та психологічні словники не дають чіткого трактування терміну «інцидент», хоча безліч інцидентів трапляється саме у сфері навчання, виховання, комунікації. Інцидент – це «гучна» фаза конфлікту, відтепер стає очевидно, що конфлікт розпочався. Саме з інциденту людина задає собі питання: «Що робити далі?», «Як себе поводити?». Конфліктна реакція залежить від психологічного стану, у якому перебуває опонент ініціатора, від навичок конфліктної поведінки, мотивів і потреб.

Смисл концепції «анатомії конфлікту» вимагає, щоб у середовищі учасників конфлікту були виявлені, поряд з прямими учасниками, ще й організатори, підбурювачі, зацікавлені особи, спостерігачі, щоб розкрити зв'язки між ними і те, як вони впливають на перебіг конфлікту. Важливими соціально-демографічні дані учасників (вік, стать, досвід роботи, посада), психічні особливості, рівень домагань, самооцінка, егоцентризм, упертість, агресивність тощо), моральні характеристики (принциповість, чесність, грубість або чемність, зверхність та ін.). Не буде зайвою фіксація союзників основних учасників, жертв боротьби, посередників тощо. В анатомії конфлікту учасниками постають, крім особистостей, і команди, відділи, професійні групи, організації.

Предмет розбіжностей формує проблемні питання та суперечки, вимоги претензії сторін конфлікту. Серед сукупності проблемних питань виділяються основні, визначальні та супутні, другорядні.

Конфліктна ситуація свідчить про поступове наростання суперечностей. Це об'єктивна основа конфлікту, яка зафіксувала предмет розбіжностей, внутрішню та зовнішню позицію сторін, її суб'єктивний образ присутній у виявленні кожної зі сторін. З приводу специфічних особливостей конфліктної ситуації вітчизняні дослідники також не дійшли згоди.

Важливою є диференціація об'єктивного аспекту проблемних питань та суб'єктивного бачення цих проблем учасниками конфлікту. Кожна із сторін, як правило, має своє бачення предмета розбіжностей, яке частково може

збігатися з точкою зору опонента. Знаходження спільного є суттєвим для подальшого вирішення конфлікту через переговори. Інколи відмінності у позиціях мають глибинний характер і не усвідомлюються сторонами, а це тягне за собою нерозуміння запеклості конфлікту.

Простір конфлікту, суспільні та індивідуальні обставини конфлікту. **Простір конфлікту** є поняттям не фізичним чи географічним, а, перш за все, соціальним це клас, команда, школа, де розгортається вся сукупність відносин між учасниками конфлікту. Вони не зводяться тільки до конфліктної взаємодії, адже конфлікт – це фаза, момент у повнокровному житті групи. Перебіг конфлікту має особливе значення. Успіх у конфліктній боротьбі часто-густо приходить до того, хто обрав вдалий чи навіть незамінний момент для «нанесення удару», для наведення доказів чи спростувань. Давні греки називали такий вдалий момент «кайрос». Однозначно оцінити фактор часу у конфлікті доволі складно. У більшості випадків затягування з принциповим обговоренням предмета розбіжностей приводить до погіршення ситуації.

Вирішення конфлікту – це найперша умова його розв'язання. До того часу, поки сторони намагатимуться розв'язати власні проблеми, досягти своєї мети будь-яким шляхом, при цьому погіршуючи стан протилежної сторони, то опоненти потайки продовжуватимуть боротьбу.

4. Класифікація конфліктів

Конфлікт – це одна зі сторін звичної взаємодії людей у певному соціальному середовищі, смисл якої полягає у зіткненні позицій та веденні суб'єктами боротьби з метою вирішення проблемної ситуації.

Його мотивація обумовлена протилежними інтересами та потребами, цінностями й мотивами. Сторони конфлікту усвідомлюють відмінність своїх інтересів та готові йти на ризик деяких втрат заради здійснення своєї мети.

Залежно від головних ознак **конфлікти класифікуються**:

- за характером взаємодії (міжособистісні, міжгрупові, міжнаціональні міждержавні, міжстатеві, внутрішньоособистісні);
- за ознаками прояву (відкриті лежать на поверхні, приховані їх можна виявити за непрямими ознаками);
- за типом вирішення (прості – швидко розв'язуються, складні розв'язуються довше);
- за змістом (реалістичні мають причину, нереалістичні виникають без причини);
- за кінцевим результатом (продуктивні корисні, допомагають вирішити протиріччя, непродуктивні – шкідливі, не дають користі);
- за напрямками комунікації (горизонтальні конфлікти – між рядовими членами колективу, вертикальні конфлікти – між підлеглим і керівником);
- за кількістю осіб (парні – конфліктують дві особи, локальні – охоплюють частину колективу, загальні – у конфлікт втягнутий колектив);
- за етапом виникнення (стихійні, заплановані, спровоковані, ініціативні);
- за часом розвитку (короткочасні, тривалі, затяжні);
- за характером усунення (керовані, погано керовані, некеровані).

5. Стилі поведінки вчителя у конфліктній ситуації

Реальний механізм налагодження нормальних відносин між учасниками навчально-виховного процесу полягає у запобіганні конфліктним ситуаціям завдяки правильній психологічній тактиці у спілкуванні з учнями, навіть націленими на протистояння.

Вирішенню або усуненню конфліктів сприяє переключення уваги з проблем, які спровокували його на інші питання, щодо яких відсутній різнобій поглядів.

Розв'язати конфлікт – це значить відновити взаєморозуміння, враховуючи власний стиль, стиль інших, втягнутих до конфлікту суб'єктів педагогічної діяльності. Для ефективного подолання конфліктної ситуації вчителю необхідно обрати поведінку, враховуючи власний стиль та стиль втягнутих до конфлікту людей.

Психолого-педагогічна наука виокремлює **п'ять стилів поведінки** вчителя у конфліктній ситуації:

1. Конкуренція або суперництво прагнення стати центром ситуації, де кожен обстоює свою думку, поведінку як єдино правильну, ігноруючи міркування інших.

Стиль конкуренції, суперництва може використовувати педагог, який має сильну волю, достатній авторитет, владу, не дуже зацікавлений у співробітництві з учнем і прагне в першу чергу задовольнити власні інтереси. Його можна використовувати, якщо:

- результат конфлікту дуже важливий для вас, і ви робите велику ставку на своє рішення виниклої проблеми;
- маєте достатню владу й авторитет, і очевидно, що запропоноване вами рішення – найкраще;
- відчуваєте, що у вас не існує іншого вибору і вам є що втрачати;
- мусите прийняти непопулярне рішення й у вас достатньо повноважень для здійснення цього кроку.

Відтак варто мати на увазі, що цей стиль, окрім почуття відчуженості, нічого більше не зможе викликати.

2. Уникнення (відхилення) – намагання відсунути конфліктну ситуацію якомога далі, сподіваючись, що все вирішиться само собою.

Стиль відхилення реалізується зазвичай, коли проблема не настільки важлива для вас, ви не відстоюєте свої права, не співпрацюєте ні з ким для вироблення рішення та не хочете витратити час і сили на її рішення.

Стиль відхилення можна рекомендувати до застосування в таких ситуаціях:

- джерело розбіжностей несуттєве для вас у порівнянні з іншими більш важливими задачами, а тому ви вважаєте, що не варто витрачати на нього сили;
- знаєте, що не можете або навіть не хочете вирішити питання на свою користь;
- у вас мало влади для рішення проблеми в бажаний для вас спосіб;

- хочете виграти час, щоб вивчити ситуацію й одержати додаткову інформацію, перш ніж прийняти яке-небудь рішення;
- намагались вирішити проблему негайно небезпечно, тому що розкриття та відкрите обговорення конфлікту можуть тільки погіршити ситуацію;
- у вас був важкий день, а рішення цієї проблеми може принести додаткові неприємності.

3. Пристосування – це пристосування партнерів до обставин, не відстоюючи своїх інтересів.

Стиль пристосування означає, що ви дієте разом з іншою стороною, але при цьому не намагаєтесь відстоювати власні інтереси з метою згладжування ситуації та відновлення нормальної робочої атмосфери. Вважається, що цей стиль найбільш ефективний, коли результат справи надзвичайно важливий для іншої сторони та не дуже істотний для вас.

Стиль пристосування може бути застосований у таких найбільш характерних ситуаціях:

- найважливіша задача – відновлення спокою та стабільності, а не розв'язання конфлікту;
- предмет розбіжності неважливий для вас або вас не особливо хвилює те, що сталося;
- уважаєте, що краще зберегти добрі стосунки з іншими людьми, ніж відстоювати власну точку зору;
- усвідомлюєте, що правда на вашому боці;
- відчуваєте, що у вас недостатньо влади чи шансів перемогти.

4. Співробітництво – прагнення разом підійти до розв'язання конфліктної ситуації, з урахуванням інтересів, потреб обох сторін, пошук взаємовигідних умов та шляхів досягнення порозуміння.

Стиль співробітництва можна використовувати, якщо, відстоюючи власні інтереси, ви змушені брати до уваги потреби та бажання іншої сторони. Цей стиль найбільш важкий, тому що він вимагає більш тривалої роботи. Мета його застосування – розробка довгострокового взаємовигідного рішення. Такий стиль вимагає вміння пояснювати свої бажання, вислуховувати один одного, стримувати свої емоції. Відсутність одного з цих факторів робить цей стиль неефективним.

Для розв'язання конфлікту цей стиль можна використовувати в таких ситуаціях:

- необхідно знайти спільне рішення;
- у вас тривалі, міцні та взаємозалежні відносини з іншою стороною;
- основною метою є набуття спільного досвіду роботи;
- сторони здатні вислухати один одного та викласти сутність своїх інтересів.

5. Компроміс – це намагання не загострювати конфліктну ситуацію, встановлення партнерських стосунків, взаємопоступливість.

Стиль компромісу. Сутність його полягає в тому, що сторони прагнуть врегулювати розбіжності при взаємних поступках. У цьому плані він трохи нагадує стиль співробітництва, однак здійснюється на більш поверхневому

рівні, тому що сторони в чомусь поступаються один одному. Цей стиль найбільш ефективний, якщо обидві сторони хочуть того самого, але знають, що одночасно це не можна здійснити. При використанні цього стилю акцент робиться не на рішенні, що задовольняє інтереси обох сторін, а на варіанті, який можна описати словами: «Ми не можемо цілком виконати свої бажання, отже, необхідно дійти рішення, з яким кожний із нас міг би погодитись».

Такий підхід до розв'язання конфлікту можна використовувати в таких ситуаціях:

- обидві сторони мають однаково переконливі аргументи;
- задоволення вашого бажання має для вас не занадто велике значення;
- вас може влаштувати тимчасове рішення, тому що немає часу для створення іншого або ж інші підходи до рішення проблеми виявились неефективними.

Учитель фізичної культури повинен уміти успішно використовувати кожен зі стилів вирішення конфліктної ситуації, враховуючи конкретні обставини: вміти поступатися, йти на розумний компроміс, встановлювати партнерські стосунки й водночас обстоювати власну позицію, розширюючи арсенал стилів, а не діяти за єдиним стандартом. Де-коли стилі доцільно поєднувати.

6. Запобігання конфліктним ситуаціям у навчально-виховному процесі

Суб'єктивними умовами підвищеної конфліктності учителя фізичної культури є:

- його індивідуально-психологічні особливості,
- незнання вікових психологічних особливостей вихованців,
- консерватизм і стереотипність у виборі виховних методів і засобів,
- учитель оцінює не окремий вчинок учня, а його особистість,
- психологічний клімат у сім'ї,
- взаємини з оточуючими,
- індивідуальний стиль поведінки,
- загальна атмосфера й організація роботи в педагогічному колективі тощо.

Разом із цим виділяють і **негативні стереотипи у поведінці вчителя, що породжують незадоволення учнів, стимулюють розвиток конфліктів:**

- особистісні якості вчителя (дратівливість, брутальність, бажання помститись, самовдоволеність, безпорадність);
- настрої учителя під час взаємодії з учнями;
- життєве неблагополуччя вчителя;
- використання недитячих методів дисциплінування;
- відкритий розподіл учнів за симпатією;
- залякування, вимоги у формі погроз, надмірна фіксація уваги на недоліках учнів, привселюдні образи;
- приниження учнів через низький рівень розумової або фізичної підготовленості;
- учитель не аналізує виниклу ситуацію, а квапиться суворо покарати учня;

- втручання у світ особистісних стосунків між хлопцями і дівчатами;
- негативне висловлювання про інших людей (вчителів, батьків тощо) у присутності учнів.

7. Основні методи вирішення конфліктів.

За конфліктної ситуації вчитель може спрямувати свою активність на краще розуміння свого співрозмовника, регуляцію особистого психологічного стану для погашення конфлікту. У першому випадку вирішити конфліктну ситуацію можна, відновивши взаєморозуміння. Проблема відновлення взаєморозуміння не є простою, її вирішенню сприяє володіння й використання кількох методів.

Метод інтроспекції. Інтроспекція (від лат. *Introspecto* – дивлюся всередину). Полягає у здатності поставити себе на місце іншого, уявити його думки, почуття, зробити висновки про мотиви та зовнішні подразники його поведінки. Цей метод є досить ефективним, але межує із загрозою прийняти власні думки і почуття за думки і почуття іншої людини, неправильно відтворити образ опонента. Ставлячи себе на місце іншого, потрібно порівнювати дії та поведінку людини з уявленнями про неї.

Метод емпатії. Заснований на техніці проникнення у переживання іншої людини. Ефективно послуговуються ним емоційні, здатні до інтуїтивного мислення особи, котрі, довіряючи своєму інтуїтивному відчуттю, завчасно зупиняють інтелектуальні інтерпретації.

Метод логічного аналізу. Зорієнтований на людей з раціональним мисленням. Щоб зрозуміти співрозмовника, така людина відтворює систему інтелектуальних уявлень про нього, ситуацію, в якій він перебуває. Тобто вчитель, зберігаючи внутрішній спокій та стабільність, намагається уникнути конфлікту. Якщо один із партнерів спілкування зберігає стриманість, рівновагу і відчуженість, то інший позбувається можливості розпочати конфлікт або взаємодіяти у «конфліктному режимі».

Метод посередництва. Посередник не може приймати точку зору жодної з конфліктуючих сторін, він має бути нейтральним щодо об'єкта конфлікту. Важливо зберегти спокійний, збалансований настрій, не потрапити під вплив негативних емоцій учасників.

Методика посередництва у конфлікті передбачає такі етапи:

- вироблення домовленості про час та місце переговорів;
- планування та організація розмови;
- визначення об'єкта інформування щодо проблеми конфлікту;
- примирення.

Посередництво у педагогічній практиці потребує психологічної підготовленості вчителя. Якщо людина не впевнена у собі, то братися за цю справу недоцільно. Зважившись на посередництво, необхідно передусім стимулювати діалог між конфліктуючими сторонами, підтримуючи позитивні тенденції, що виникли під час розмови. Посередник не може приймати рішень, його завдання підтримувати діалог. Примирення – мета, до якої учасники конфлікту повинні прийти самостійно.

Позитивні виховні результати при використанні методики посередництва у конфлікті виявляються у тому, що його учасники здобувають досвід вирішення конфліктної ситуації «мирним шляхом», без участі вчителя, зможуть розібратися у своїх проблемах.

Серед **суб'єктивних факторів**, які суттєво впливають на завершення конфліктів, особливе значення мають:

- культура спілкування та ведення ділових відносин,
- єдність цінностей,
- досвід поведінки у конфліктній ситуації,
- сприятливий розклад сил,
- оптимальний вибір часу тощо.

Загальний достатньо високий рівень культури веде до зниження вірогідності застосування насильницьких форм вирішення конфліктів. Культурна людина швидше долає егоїзм, бажання завжди брати гору, пам'ятаючи мудре висловлювання Лао Цзи «Річки та струмки віддають свою воду морям тому, що ті нижчі за них. Так і людина, бажаючи стати вищою, повинна тримати себе нижче від інших».

Цінностями, які поєднують опонентів і якими ті керуються у веденні ділових відносин, є інтереси справи, людяність, коректність, гуманізм. Якщо навіть здається, що вас з опонентом не поєднують ніякі цінності, слід звернутися до верховної цінності – «Життя прекрасне! Все інше – дрібниці».

Наявність загальноприйнятих цінностей дозволяє утворювати ширшу платформу згоди між конфліктуєчими.

Наявність **часу** для того, щоб зупинитися та озирнутися у боротьбі, перейти до обговорення спірних проблем, є фактором, який знижує ризик виникнення все жорсткіших форм протистояння. Чим швидше сторони перейдуть до фази врегулювання конфліктів, тим менше буде накопичено образ і претензій, менше завдано шкоди, більше буде можливостей укласти обопільну угоду.

Динамічна **рівновага сил** між конфліктуєчими сторонами – також на користь мирному вирішенню проблемної ситуації. Дослідники вказують також, що конфлікти конструктивніше вирішуються тоді, коли опоненти менше залежать один від одного, коли їхні сили, можливості і ресурси приблизно рівні.

Наявність досвіду вирішення конфліктних ситуацій хоча б одного з учасників конфліктної взаємодії, а також знання способів вирішення аналогічних конфліктів також допомагають учасникам дійти згоди.

Складність та багатоваріантність форм розвитку конфлікту призводить до неоднозначності у визнанні способів його вирішення. Для характеристики завершального етапу в динаміці конфлікту спеціалісти використовують такі поняття, як «урегулювання», «затухання», «вирішення» та інші.

Вирішений конфлікт це результат сумісної діяльності сторін, який характеризується припиненням протистояння і вирішенням проблемної ситуації, що переросла у конфлікт. Для вирішення конфлікту необхідна зміна позицій (принаймні в одній стороні), які відстоювалися в боротьбі, зміна ставлення опонентів один до одного чи до об'єкта суперечки.

Урегулювання конфлікту відбувається на основі вчинків сторін, переходу від стану боротьби до етапу співробітництва або на основі компромісу. Врегулювання часто відбувається за участю третьої сторони. При врегулюванні конфлікту не завжди вирішується протиріччя, яке було в його основі: дослідження показують, що в управлінській сфері вирішується тільки близько 66% конфліктів «по вертикалі», а саме між керівником і підлеглим.

Затухання конфліктів – це тимчасове припинення розпалу конфліктної взаємодії при збереженні глибинної основи конфлікту – проблемної ситуації, суперечності між позиціями сторін, напружених відносин між опонентами. По суті, конфлікт переходить з відкритої форми боротьби у приховану в результаті дії таких чинників:

- повне використання наявних ресурсів боротьби;
- втрати сторонами мотивації до конфліктної взаємодії;
- переорієнтації життєво важливих інтересів, поява нових проблем, більш вартісних, ніж попередні;
- зниження цінності об'єкта конфлікту.

Вилучення конфлікту із системи ділових відносин як форми вирішення конфлікту означає, що ліквідуються основні структурні елементи конфлікту у зв'язку з тим, що ескалація чи рутинне продовження конфлікту загрожує поширенням насильства, руйнуванням матеріальних цінностей та широкомасштабною деструкцією системи ділових відносин. Вилучення елементів конфліктної взаємодії стає можливим у результаті проведення таких засобів:

- вилучення із системи конфліктної взаємодії хоча б одного з опонентів (переведення на іншу ділянку роботи, «заслання» в іншу школу чи навіть звільнення, як правило, ініціатора конфлікту);
- виключення безпосередньої взаємодії конфліктуючих сторін на тривалий термін (з цією метою застосовуються відрядження, відпустки та ін.);
- усунення об'єкта конфлікту (мати забирає в дітей, що сваряться, іграшку, через яку виникла сварка);
- ліквідація дефіциту об'єкта конфлікту, який був однією з причин боротьби (у третьої сторони є можливість забезпечити кожному із сторін-конфліктерів об'єктом, до володіння яким вона прагнула);
- симетричний або асиметричний поділ об'єкта конфлікту.

До **суб'єктивних моментів адекватного вирішення конфліктів** соціальні психологи відносять дотримання кодексу поведінки. Вони радять:

- 1) дати партнеру «випустити пару», допомогти знизити йому внутрішню напругу;
- 2) вимагати, щоб ваш опонент міг спокійно обґрунтувати претензії фактами та доказами;
- 3) збивати агресію несподіваними прийомами; наприклад, попросити поради, як діяти, зробити комплімент;
- 4) не давати негативних оцінок щодо поведінки опонента, а казати про свої відчуття;
- 5) попросити сформулювати кінцевий результат та визначити «ядро» проблеми;
- 6) розкрити свої варіанти вирішення проблеми;
- 7) у будь-якому випадку надати можливість партнеру «зберегти гідність»;

- 8) вигравати час, віддзеркалюючи смисл його претензій і вимог реченнями, в яких ви повторюєте запитання чи зміст його міркувань;
- 9) дотримуватися позиції рівних та золоті середини між агресією і поступливістю;
- 10) не боятися вибачитися, якщо ви явно відчули свою провину;
- 11) нічого не доводити у пікових фазах ескалації конфлікту;
- 12) намагатися мовчати першим у певних межах;
- 13) не характеризувати психологічний стан опонента;
- 14) «не грюкати дверима» по завершенню цього моменту у спілкуванні;
- 15) говорити лише тоді, коли партнер «охолонув»;
- 16) незалежно від результату вирішення конфлікту не руйнувати ділові і особистісні відносини.

ПАМ'ЯТАЙТЕ!

- Коректне розв'язання конфліктних ситуацій – необхідний елемент професійної підготовки вчителя.
- Як би не розвивався конфлікт, завдання педагога перетворити протидію на взаємодію.
- Професійна позиція вчителя в конфлікті зобов'язує його взяти на себе ініціативу в його розв'язанні та на перше місце зуміти поставити інтереси учня, в якого формується особистість.
- Конфлікт у педагогічній діяльності легше попередити, ніж успішно розв'язати.

ЗАПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ

для самоперевірки та контролю засвоєних знань

1. У чому виявляється сутність феномену «конфлікт»?
2. Дайте визначення педагогічного конфлікту. Назвіть та охарактеризуйте сторони педагогічного конфлікту.
3. Чим визначається природа конфлікту?
4. Охарактеризуйте основні види шкільних конфліктів.
5. Які причини виникнення конфліктів між педагогами та учнями? На думку вчителів, на думку учнів.
5. Розкрийте основні компоненти структури конфлікту.
6. Чим важливі часова та просторова характеристики конфлікту?
7. Керівники шкіл часто вбачають вину вчителя у виникненні конфліктів, вчитель свою провину визнає рідко. Чому?
9. За якими ознаками класифікуються конфлікти?
11. Продовжить вислів: розв'язати конфлікт – це...
12. Які є стилі поведінки вчителя у конфліктній ситуації?
13. Дайте характеристику стилів: пристосування, уникнення, співробітництво.
14. За допомогою яких методів забезпечується розв'язання конфлікту?
15. Дайте визначення методу інтроспекції.
16. Як ви розумієте вирішення конфлікту за допомогою методів емпатії та логічного аналізу?
17. До якого методу належить стимулювання діалогу між конфліктними сторонами, з підтримкою позитивних тенденцій, які виникли під час розмови?

19. Які суб'єктивні умови завершення конфлікту є найважливішими: досвід роботи, досвід урегулювання конфліктів, педагогічний такт, загальні цінності, культура поведінки у конфліктній ситуації?

20. Чим відрізняються терміни «вирішення», «урегулювання», «затухання», «вилучення елементів конфлікту», в діяльності вчителя?

23. Опрацюйте нижче подані поради вчителів фізичної культури й висловіть свою думку щодо кожного із пунктів.

Література:

Базова:

1. Педагогічна майстерність учителя фізичної культури. Навчальний посібник / Випасняк І. П., Ковальчук Г. А., Презлята Г. В., Фотуйма О. Я. / За заг. ред. Г. В. Презлятої. – Івано-Франківськ: Підприємство «ЦСТПРІ «ІНІН» ВОІ «СОІУ», 2011. – 314 с.

Додаткова:

1. Амонашвили П. А. Психологические основы педагогики сотрудничества / Ш. А. Амонашвили. – К., 1991. – С. 63, 103.

2. Анцупов А. Конфликтология / А. Анцупов, А. Шипилов. – М., 1999. – 263 с.

3. Джини Грецем Скотт. Конфликты. Пути их преодоления / Джини Грецем Скотт. – К., 1991. – С. 22.

4. Коновальчук І. С. Психодіагностика в роботі керівника школи / І. С. Коновальчук. – Івано-Франківськ : ІШПО, 1996. – 70 с.

5. Омеляненко С. В. Педагогіка: Тестові завдання : навчальний посібник / С. В. Омеляненко. – К. : Знання, 2008. – С. 169 – 183.

6. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе / М. М. Рыбакова. – М., 1991. – С. 12 – 15.

7. Савенкова Л. О. «Комунікативна атака», у формуванні навичок педагогічного спілкування / Л. О. Савенкова // Педагогіка і психологія. – К., 1998. – № 4. – С. 101.

8. Словник-довідник термінів з конфліктології. – К. : КВП, 1997. – 125 с.

Інформаційні ресурси інтернет:

1. <http://uk.wikipedia.org> – Вікіпедія, українська відкрита та вільна енциклопедія.

2. Львівський державний університет фізичної культури: <http://ldufk.edu.ua>

3. Наукова бібліотека НПУ ім. М. П. Драгоманова:

<http://www.hklib.npu.edu.ua>

4. Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. Центральна наукова бібліотека: <http://www-library.univer.kharkov.ua/ukr>