**ТЕМА: ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНФЛІКТ, ПРИЧИНИ ЙОГО ВИНЕНКНЕННЯ. ПОВЕДІНКА ВЧИТЕЛЯ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ, ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ.**

**ТИП ЗАНЯТТЯ:** лекція.

**ОБОВ’ЯЗКОВІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ:** студенти повинні знати і поняття «конфлікт», «педагогічний конфлікт»; розрізняти види та характер конфліктів; розкривати причини виникнення та особливості управління конфліктом; порівнювати різні стилі поведінки під час конфлікту; визначати шляхи попередження конфліктів.

**ПЛАН**

1. Поняття про педагогічний конфлікт та його види.
2. Причини виникнення конфліктів.
3. Стилі поведінки під час конфлікту.
4. Особливості управління конфліктом.

**ЗАВДАННЯ**

1. *Опрацюйте теоретичні матеріали та розробіть опорний конспект відповідно до плану.*
2. *Опишіть конфлікт, свідком/учасником якого ви були в шкільні роки. Проаналізуйте його об’єкт, позиції обох сторін, спосіб розв’язання, наслідки для учасників (матеріали оформіть в електронній формі).*

***ТЕОРЕТИЧНІ МАТЕРІАЛИ***

Однією з форм комунікації людини з людиною, людини з групою або її частиною, однієї частини колективу з іншою, колективу з колективом є конфлікт.

Поняття «конфлікт» сформувалось багато років тому. Походить від латинського «conflictus», що перекладають як «зіткнення», «сутичка». **Конфлікт** – *зіткнення інтересів осіб і груп, їхній ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань*. В основі конфлікту можуть лежати *реальні або ілюзорні, усвідомлені й неусвідомлені протиріччя, спроба вирішення яких відбувається на фоні гострих емоційних станів.* Це найчастіше буває тоді, коли протиріччя загострюються, емоції кожного захоплюють розум і спотворюється сприймання та розуміння того, що відбувається. Конфлікт уже не регулюється, а вирішується. Поведінка кожного учасника конфлікту характеризується напруженістю, потрібна концентрація внутрішніх сил і духовних ресурсів. І чим складніший конфлікт, тим більше душевних сил він потребує. Рівень напруженості конфлікту визначає і спосіб його вирішення.

**Педагогічний конфлікт** – *це найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників освітнього процесу, який зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує розв’язання.*

Педагогічні конфліктні ситуації за своєю природою мають суттєві особливості, зокрема, такі:

– вчитель і учні неоднакові за соціальним статусом, що визначає також різну їхню поведінку;

– вчитель і учні відрізняються за віком і мають різний життєвий досвід, у них неоднаковий ступінь відповідальності;

 – вчитель і учні нерівні за освітою, у них різне розуміння явищ і їхніх причин;

 – вчитель і учні мають різні здатності та культуру, щодо вирішення життєвих та професійних проблем у ситуації конфлікту.

Залежно від головних ознак **конфлікти** **класифікують:**

***За ознаками вияву***: відкриті (лежать на поверхні), приховані (їх можна визначити лише за непрямими ознаками).

***За типом вирішення*:** прості (швидко вирішувані), складні (для їх вирішення потрібний тривалий час). Прості вирішуються вчителем без зустрічної протидії учнів за допомогою організації їх поведінки у школі (зупинення бійки, сварки між учнями). Серед складних педагогічних конфліктів розрізняють конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин.  *Конфлікти діяльності* виникають з приводу виконання учнем навчальних завдань, успішності, пізнавальної діяльності, ситуацій, коли учні не виявляють готовності оперативно виправити власну помилку. Вчитель висловлює незадоволення, учні вступають у суперечку або демонструють образу. *Конфлікти поведінки, вчинків* виникають з приводу порушення учнем правил поведінки у школі та поза нею. Вчитель висловлює незадоволення порушенням поведінки, не пов'язаної безпосередньо з навчальною діяльністю. Найчастіше це грубощі учнів педагогам, агресивна поведінка з однокласниками, пустощі, що проявляються як протест проти низької оцінки. *Конфлікти взаємин* виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків учнів і вчителів. Вони найбільш тривалі та руйнівні. Постають на ґрунті недоброзичливих стосунків як наслідок постійних попередніх конфліктів діяльності або поведінки, вчинків. Створюють взаємно упереджене сприйняття між вчителем і учнем

***За змістом:*** реалістичні (мають реальне підґрунтя для виникнення), нереалістичні (не мають реальної бази для виникнення, відбуваються на рівні емоційних виявів).

***За кінцевим результатом:*** продуктивні («корисні» — допомагають розкрити і змінити нездорові взаємовідносини, вирішити протиріччя), непродуктивні («шкідливі» — не дають нікому користі).

***Залежно від напрямів комунікацій*:** «горизонтальні» (конфлікти між учнями класу), «вертикальні» (конфлікти між учнями і класним керівником (знизу до гори); між класним керівником і учнями (згори донизу).

 ***За кількістю осіб, які беруть участь у протиборстві***: діадичні (парні), в яких діють дві людини (класний керівник — вихованець, два учні); локальні, що охоплюють невелику кількість членів колективу; загальні конфлікти, в які втягнуті майже усі члени колективу, і міжгрупові.

***На етапі виникнення*** конфлікти бувають: стихійні, заплановані, спровоковані, ініціативні.

 ***Під час їх розвитку*** — короткочасні, тривалі, затяжні.

***На етапі усунення*** — керовані, погано керовані, некеровані.

***Щодо результативності*** конфлікти можуть бути мобілізуючими чи дезорганізуючими у колективі.

***З етичної точки зору*** — соціально прийнятними і неприйнятними.

Також в освітньому процесі виділяють:

  *Мотиваційні конфлікти,* що виникають між педагогами та учнями у зв'язку зі ставленням учнів до навчання. Інколи вони розростаються, призводять до взаємної неповаги, протиріч, навіть до боротьби.

   *Конфлікти, пов'язані зі слабкою організацією навчання у школі* (не врахуваннячотирьох конфліктних періодів, які долають учні у процесі навчання). Починаючи навчання, першокласник переживає складний етап у своєму житті, на якому відбувається зміна головної діяльності з ігрової на навчальну, виникають нові вимоги та обов'язки. Звикнувши до своєї нової ролі, до вчителя, він опиняється на порозі нового конфліктного періоду, зумовленого переходом до п'ятого класу. Замість одного з'являються різні вчителі-предметники, доводиться опановувати нові, складніші предмети. Інколи діти, маючи бажання продовжити навчання у школі, отримують відмову у зв'язку з низькою успішністю. Тому для них IX клас стає межею, за якою вони вимушені починати доросле життя. Четвертий конфліктний період пов'язаний із закінченням школи, вибором майбутньої професії, конкурсними іспитами до вузу, початком особистого й інтимного життя. Цей період часто супроводжують невдачі, зриви, інші проблеми.

*Конфлікти взаємодії між учнями, між учителями та школярами, вчителів один з одним, між учителями та адміністрацією школи,* що відбуваються з суб'єктивних причин. Найбільш поширені серед школярів *конфлікти лідерства*, в яких відбувається боротьба 2 — 3 лідерів та їх мікрогруп за першість у класі. У середніх класах часто конфліктують група хлопчиків та група дівчаток. Може спалахнути конфлікт 3—4 підлітків з класом або одного школяра і класу. *Конфлікти «вчитель-учень»*  можуть бути мотиваційними, особистісно-етичними. Вчителі не завжди надають значення цьому аспекту їх взаємин з дітьми: можуть порушити дане їм слово, розкрити дитячі таємниці, що викликає недовіру до вчителя. *Конфлікти між учителями* провокують як виробничі, так і інтимно-особистісні чинники. Нерідко виникає типовий конфлікт між учителями початкових і викладачами середніх та старших класів. *У взаємодії «вчитель — адміністратор» школи (завуч, директор)* конфлікти здебільшого спричиняють проблеми субординації. Останнім часом заявили про себе конфлікти, пов'язані із запровадженням педагогічних інновацій.

Педагогічний конфлікт може мати *деструктивний і конструктивний характер.* Наслідками деструктивного конфлікту є:

– психологічний дискомфорт;

– емоційна нестабільність і невпевненість;

* ускладненя в досягненні спільної мети;

– підрив авторитету вчителя і учня в очах один одного;

– виникнення ворожості, негативних емоційних станів;

– зниженняя ефективності праці, особливо в умовах співробітництва.

Проте можна виокремити такі конструктивні аспекти педагогічного конфлікту. Він:

– сприяє самоаналізу поведінки і діяльності сторін конфлікту;

 – допомагає збагнути свої інтереси та інтереси протилежної сторони;

– сприяє усвідомленню своїх взаємин із суб'єктами педагогічної взаємодії;

 – забезпечує психологічні передумови для самовдосконалення;

– допомагає прийняти оптимальне педагогічне рішення.

Ознаки педагогічного конфлікту:

– контакти вчителя з учнями зводяться до мінімуму, збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин;

– під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони;

– виникає навіть психологічний антагонізм між вчителем та учнем, кожен намагається «взяти верх», перемогти без врахування інтересів іншого;

– об'єктивна причина конфлікту переноситься на особу.

Уникненню, запобіганню конфліктів допомагає знання їх психологічної природи, структури та динаміки, ефективних способів вирішення.

Об'єкт конфлікту буває дуже важко виявити. Нерідко він для обох сторін різний: для вчителя об'єкт — дисципліна у класі, для учня — намагання самовиразитись. Усунення конфлікту може розпочатись з об'єднання об'єктів: для того, щоб підтримати дисципліну в класі, вчитель доручає підлітку цікаву справу, виконуючи яку він задовольняє свою потребу у самоствердженні.

Сфера конфлікту може бути діловою або особистою. Важливо, щоб конфлікт, відбуваючись у діловій сфері, не переходив у особисту. Інколи кажуть: «Ти грубий і невихований. З української мови у тебе погані оцінки! Ледащо! Не можеш примусити себе вивчити домашнє завдання!».т натомість потрібно говорити: «Поміркуймо разом, чому в тебе проблеми з української мови? Тобі не цікаво, чи ти щось не зрозумів? Тобі потрібна допомога!».

***У розвитку конфліктів існує******п'ять стадій****:*

1. Виникнення конфліктної ситуації (відбувається при зіткненні людей, інтереси і переконання яких істотно різняться).
2. Усвідомлення конфлікту відбувається тоді, коли хоча б один із його учасників починає відчувати дискомфорт у спілкуванні з іншими, критично й недоброзичливо відгукується про них або уникає контактів з ними.
3. Початок відкритого протистояння (момент, коли один з учасників зважується на заяву або погрозу. Інший у відповідь також починає діяти: захищатись або нападати).
4. Ескалація конфлікту (на цьому етапі сторони відкрито заявляють про свої позиції. Вони можуть і не розуміти глибинної сутності конфлікту. Сторони часто вдаються до слів або дій, які посилюють конфлікт).
5. Завершення конфлікту (можливе в разі його вирішення, втрати інтересу учасників до предмета протистояння або відсторонення одного з опонентів).

Динаміка конфлікту складається з трьох основних стадій: наростання, реалізація, згасання.

Динаміка конфлікту значною мірою визначається тим, яка стратегія поведінки в конфліктній си­туації раніше сформувалась у його учасників. Ця стратегія визначається двома параметрами: 1) наступальність, 2) кооперативність. Перший -- це наполегливість у реалізації власних інтересів, другий -- здатність враховувати інтереси іншого. Сполучення цих параметрів дає такі тактики поведінки:

а) співробітництво (висока наступальність і висока кооперативність) -- дії спрямовані на пошук рішення, що задоволь­няє обидві сторони, спільне обговорення розбіжностей;

б) протиборство (висока наступальність і слабка кооперативність) -- прагнення наполягти на своєму шляхом відкритої боротьби, застосування примусу та інших засобів тиску;

в) поступливість (слабка наступальність і висока кооперативність) -- орієнтованість на повне задоволення вимог партнера;

г) уникнення (слабка наступальність і слабка кооперативність) -- прагнення вийти з ситуації, не поступаючись, але й не наполягаючи на своєму, утримуючись від суперечок, від викладення своєї позиції, уникаючи відповідальності за прийняте рішення;

д) компроміс (середні значення наступальності і кооперативності) -- прагнення врегулювати розбіжності, поступа­ючись у чомусь в обмін на поступки іншої сторони, прий­няття «середніх» рішень, що задовольняють обидві сторо­ни повною мірою.

Враховуючи, що розв’язання конфлікту передбачає усунення причин, то лише стиль співробітництва реалізує таке завдання повністю. При ухилянні та поступливості розв’язання конфліктів відкладається, а сам конфлікт переходить у приховану форму. Компроміс може дати лише часткове вирішення конфліктної взаємодії, оскільки залишається достатньо велика зона взаємних поступок, а причини повністю не ліквідовуються. Реальна поведінка учасників освітнього процесу в конфлікті не зводиться лише до одного із зазначених стилів, а містить певним чином елементи усіх стилів поведінки. Важливо зрозуміти, що кожний з названих стилів ефективний лише за певних умов. Треба вміти адекватно використовувати кожен з них і робити свідомий вибір, ураховуючи конкретні обставини. Найкращий підхід визначається конкретною ситуацією. За певних умов педагогічний конфлікт можна використати як джерело життєвого досвіду, самоорганізації та самовиховання.

  До найпоширеніших причин виникнення педагогічних конфліктів у взаємодії «вчитель — учень», «вчитель — учні» належать:

— нездатність учителя прогнозувати на уроці поведінку учнів. Несподіваність їх вчинків часто порушує запланований перебіг уроку, викликає в учителя роздратування та прагнення будь-якими засобами подолати конфлікт. А обмеженість інформації про причини того, що трапилось, ускладнює вибір оптимальної поведінки, засобів впливу на клас;

— намагання вчителя будь-якими засобами зберегти свій соціальний статус за рахунок зниження статусу учня. Вчитель вживає вирази низького стилю («розвісив вуха», «роззявив рота», «вештаєшся», «Що ти верзеш?»). Це порушує принципи взаємодії, доводить ситуацію до конфлікту;

— оцінювання вчителем не окремого вчинку учня, а його особистості («роззява», «дурень», «нахаба»). Це визначає ставлення до учня інших вчителів та свідків (особливо у початковій школі);

— суб'єктивізм учителя у сприйнятті вчинку учня, недостатня інформованість про його мотиви;

— намагання суворо покарати учня, мотивуючи це тим, що зайва суворість не завадить;

— невміння спрогнозувати наслідки необ'єктивного оцінювання вчинків дітей;

*—* нездатність до самоконтролю (роздратованість, брутальність, знервованість, нетактовність, грубість, мстивість, самовдоволеність, безпорадність та ін.).

Кожна помилка вчителя при вирішенні конфліктів травмує учнів, вселяє недовіру до нього, порушує систему взаємин між учителем і учнями. У педагога виникає глибокий стресовий стан, незадоволення своєю працею, нездорове усвідомлення залежності професійного самопочуття від поведінки учнів.

Одним із ефективних засобів «блокування» конфлікту є переведення його із площини комунікативної взаємодії у предметно-дійову. Наприклад, помітивши наростання напруженості між двома учнями, бажано дати їм обом доручення. Краще, щоб це була фізична праця. Тоді «негативна енергія» буде витрачена і ймовірність виникнення конфлікту зменшиться. Але якщо конфлікт розгорівся, потрібно, щоб він реалізувався, після чого настане стадія згасання. Виховна корекція ефективна після того, як учасники конфлікту «вихлюпнули» свої емоції. У них виникає почуття провини, співчуття і навіть розкаяння. Тоді настає час для виховних бесід, з'ясування причини конфліктів. Отож учитель повинен вміти управляти конфліктом.

**Управління конфліктом** – *це цілеспрямований вплив на конфлікт, який передбачає контроль і оптимізацію діяльності учасників конфліктної взаємодії з метою досягнення бажаних результатів і обмеженню протистояння шляхом конструктивного впливу.*

Управління конфліктом включає діяльність за такими напрямками:

1. Профілактика  – це організація системи заходів, яка виключає або зводить до мінімуму можливість виникнення конфлікту.

2. Діагностика - аналіз особливостей виникнення конфлікту, його розвитку, динаміки, структурних елементів, виду і форми, визначення сигналів конфлікту; наявність проблеми та її особливості.

3. Прогнозування - система заходів, яка передбачає визначення з певною вірогідністю місця і часу виникнення майбутнього конфлікту, а також особливостей його розвитку, що ґрунтується на діагностиці всіх компонентів і змісту конфлікту, рівня потенціалу конфліктогенності (точний прогноз сприяє його вирішенню).

4. Попередження – це діяльність учасників освітнього процесу, спрямована на усунення об’єктивних та суб’єктивних причин назріваючого зіткнення та вирішення проблеми неконфліктним способом.

5. Врегулювання - вирішення суперечностей між учасниками шляхом втручання третьої сторони.

6. Розв’язання - спільна діяльність учасників конфлікту, спрямована на припинення протидій і вирішення проблеми, яка призвела до зіткнення.

Сучасна наука до *умов продуктивного розв’язання конфліктів* відносить:

**-** припинення конфліктної взаємодії;

**-** пошук загальних чи близьких за змістом точок дотику опонентів;

**-** зниження інтенсивності негативних емоцій;

**-** зменшення кількості негативних емоцій протилежної сторони;

**-** забезпечення об’єктивного обговорення проблеми конфлікту;

**-** облік статусу учасників конфлікту;

**-** вибір оптимальної стратегії розв’язання конфлікту.

Варто також виділити *етапи розв’язання конфлікту*

1. Аналіз конфліктної ситуації.

2. Прогнозування варіантів та способів розв’язання конфлікту.

3. Визначення критеріїв розв’язання конфлікту.

4. Прийняття рішення.

5. Розробка плану дії відповідно до прийнятого рішення і його реалізація.

6. Оцінка результату конфлікту та ефективності власних дій.

Практика показує, що краще запобігти виникненню конфлікту, ніж ліквідовувати його наслідки. З цією метою застосовують різні ***шляхи попередження конфліктів***, зокрема:

 1. Ефективна організація освітнього процесу в школі.

2. Оптимізація стилю педагогічного спілкування в напрямку стратегії співробітництва з учнями, їх батьками.

3. Розвиток конфліктостійкості учнів та педагогів; конфліктологічна просвіта учасників освітнього процесу.

4. Підвищення якості та інтенсивності міжособистісних стосунків школярів, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

5. Психологічна допомога учасникам освітнього процесу школи у подоланні життєвих проблем, корекція і профілактика конфліктності та деформації спілкування.

Готовність до діяльності у конфліктних ситуаціях – одна з умов організації педагогічно доцільної взаємодії у системі «вчитель – учень». За змістом педагогічного рішення можна з’ясувати глибину проникнення вчителя в сутність педагогічних проблем, якість аналізу педагогічних ситуацій, їх осмислення і розуміння. Оцінка якості прийнятих рішень допомагає визначити рівень професійної майстерності вчителя.

**Питання для самоконтролю**

1. Визначте поняття «конфлікт».
2. Визначте, що може виступати основою конфлікту.
3. Визначте поняття «педагогічний конфлікт».
4. Визначте особливості педагогічного конфлікту.
5. Визначте види конфліктів за ознаками вияву.
6. Визначте види конфліктів за типом вирішення.
7. Визначте види конфліктів за змістом.
8. Визначте види конфліктів за кінцевим результатом.
9. Визначте види конфліктів залежно від напрямів комунікацій.
10. Визначте види конфліктів за кількістю осіб, які беруть участь у протиборстві.
11. Визначте види конфліктів на етапі виникнення.
12. Визначте види конфліктів під час їх розвитку.
13. Визначте види конфліктів на етапі усунення.
14. Визначте види конфліктів щодо результативності.
15. Визначте види конфліктівз етичної точки зору.
16. Розкрийте особливості конфліктів діяльності.
17. Розкрийте особливості конфліктів поведінки, вчинків.
18. Розкрийте особливості конфліктів взаємин.
19. Розкрийте особливості мотиваційних конфліктів.
20. Розкрийте особливості конфліктів, пов’язаних зі слабкою організацією навчання в школі.
21. Розкрийте особливості конфліктів взаємодії між учнями, між учителями та школярами, вчителів один з одним, між учителями та адміністрацією школи
22. Доведіть, що педагогічний конфлікт може мати деструктивний і конструктивний характер.
23. Визначте наслідки, до яких може призвести деструктивний конфлікт.
24. Визначте наслідки, до яких може призвести конструктивний конфлікт.
25. Визначте ознаки педагогічного конфлікту.
26. Поясніть , чому важко визначити об’єкт конфлікту.
27. Поясніть, чому не можна допустити, щоб сфера конфлікту перейшла з ділової на особистісну.
28. Проаналізуйте особливості протікання конфлікту на різних стадіях.
29. Визначте параметри, які визначають стратегію поведінки під час конфлікту.
30. Розкрийте особливості співробітництва як тактики поведінки під час конфлікту.
31. Розкрийте особливості протиборства як тактики поведінки під час конфлікту.
32. Розкрийте особливості поступливості як тактики поведінки під час конфлікту.
33. Розкрийте особливості уникнення як тактики поведінки під час конфлікту.
34. Розкрийте особливості компромісу як тактики поведінки під час конфлікту.
35. Визначте найпоширеніші причини виникнення педагогічних конфліктів у взаємодії «вчитель — учень», «вчитель — учні».
36. Визначте сутність поняття «управління конфліктом».
37. Розкрийте особливості профілактики як напрямку управління конфліктом.
38. Розкрийте особливості діагностики як напрямку управління конфліктом.
39. Розкрийте особливості прогнозування як напрямку управління конфліктом.
40. Розкрийте особливості попередження як напрямку управління конфліктом.
41. Розкрийте особливості врегулювання як напрямку управління конфліктом.
42. Розкрийте особливості розв’язання як напрямку управління конфліктом.
43. Визначте умови ефективного розв’язання конфліктів.
44. Проаналізуйте діяльність вихователя з розв’язання конфлікту.
45. Визначте шляхи попередження конфліктів.

***ЗРАЗКИ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ***

На великій перерві один із четвертокласників взяв бачок для сміття і насильно надягнув його іншому на голову. В цей час до класу зайшла вчителька. Вона поставила обох хлопців біля дошки і почала їх сварити. Потім вчителька дала бачок для сміття в руки другому хлопцеві і веліла, щоб той наложив його на голову однокласникові. Що той і зробив.

Відмінник Микола вже третій день підряд не підготувався до занять. Олена Іванівна щоразу піднімаючи його і не отримуючи правильних відповідей, почала ставити хлопчику двійки і соромити за те, що вчився дуже добре, а зараз лінується.

Вчителька зайшла до класу і побачила дивну картину: усі діти обступили одну дівчинку, яка гірко плакала, інші в цей момент весело перешіптувалися. Побачивши учительку, учні розійшлися по місцях. Вчителька підійшла до учениці з питанням: «Що сталося?» Дівчинка витерла сльози і сказала: «Нічого». Один із хлопчиків крикнув, що вона смішна. Тоді і вчителька помітила, що дівчинка змінила зачіску.