

Елькін М.В.

к.пед.н., професор кафедри педагогіки і педагогічної майстерності
Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

Суш К.О.

магістрант Мелітопольського державного педагогічного університету
імені Богдана Хмельницького

КОНФЛІКТИ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Питання суті конфліктів, шляхів їх попередження й подолання у різних сферах людського буття стали настільки актуальними, що з'явилася спеціальна галузь науки – конфліктологія, предмет якої – конфлікти, їх класифікація, причини виникнення, ефективні шляхи розв'язання. Конфлікт (від лат. *conflictus* – зіткнення) – у філософії – крайнє загострення суперечностей; у психології – зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо [1, с. 163].

З кінця ХХ століття у світі створюються спеціальні центри з вивчення конфліктів (Австралія, Росія, США), навчальні заклади почали підготовку менеджерів з конфліктів. Активно займаються цією проблемою у Росії: проводяться щорічні конференції з розв'язання конфліктів, готують спеціалістів цього фаху, друкують навчальні посібники з конфліктології.

Значний внесок у цій галузі зроблено останнім часом в Україні, особливо в царині досліджень конфліктів в освіті: О. Бондарчук, М. Войтович, Л. Карамушка, О. Лукашенок, М. Рибаківа, Р. Шакуров, Н. Щуркова та ін.

Конфлікти в педагогічних колективах відбуваються досить часто. Існують дві точки зору щодо ролі конфліктів в педагогічному колективі: позитивна і негативна. З одного боку, В. Сухомлинський стверджує: “Потрясіння, вибухи, конфлікт ... не є об'єктивною необхідністю. І краще без потрясінь” [5, с. 626]. Конфліктна і післяконфліктна нервова напруга може стати передумовою серйозної душевної та фізичної кризи.

З іншого боку, Н. Щуркова акцентує увагу на тому, що “Знищити конфлікт – знищити один із найсильніших механізмів розвитку життя. Конфлікт об'єктивний і неминучий, як об'єктивне саме життя, а конфлікт частина життя, його константа, атрибут життя” [3, с. 25]. О. Ковальов вважає, що “Протиборство має делікатний характер, протириччя вирішуються так, що конфліктуєчі повністю задоволені його рішенням; між ними встановлюються нормальні товариські стосунки, які не мають прихованого відчуття недоброзичливості” [2, с. 139]. Позитивну оцінку конфліктам дають зарубіжні вчені М. Мескон, Ф. Хедоурі: “Сучасний погляд полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, а навіть і бажані... Адже, в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більшу кількість альтернатив або проблем” [4, с. 517].

Гуманна педагогіка відстоює думку, що конфлікти в педагогічній діяльності колективу неминучі, бо сама діяльність містить суперечності. У разі правильної

спрямованості дій керівника конфлікт може слугувати стимулом до змін і поштовхом до прогресу.

Педагогічний конфлікт, за думкою педагогів гуманістичного напрямку, стає додатковим і досить сильним фактором розвитку: вчить бачити і відчувати іншу людину, рахуватися з інтересами інших, шукати вихід із складної ситуації, а не лише копіювати поведінку інших, тобто вчить творити власну поведінку.

Педагоги не полюбляють конфлікти. Незамислюючись над тим, чи є позитивне у протиріччі, яке виникає між учителем і учнем, часто прагнуть попередити конфлікт, відійти від нього, схвалюючи тих, хто безконфліктний. А чи можна розвиватися без суперечностей? Та й чи благо “безконфліктна людина”? Хто вона? Часто це той, хто не хоче вирішувати проблему, уникає з’ясування суті розбіжностей. Проте невдоволеність у такому разі наслідками викликає у людини внутрішню напругу.

Аналіз наукової літератури, що стосується питання ролі конфліктів в педагогічному колективі, надає можливість зробити висновок, що в цей час конфлікт як механізм розвитку людської діяльності і відповідно особистості в педагогічному колективі став предметом розгляду багатьох наук, у тому числі й педагогіки, яка змінила своє ставлення до цієї проблеми в бік позитивної оцінки його конструктивних функцій.

Вважаємо, що обрана нами тема дослідження є актуальною, тому що подає аналіз шляхів вирішення та напрямки формування належних взаємовідносин в педагогічному колективі і має практичну значимість щодо можливості підвищення ефективності управлінського процесу школи, шляхом підготовки керівника до вирішення конфліктних ситуацій в колективі.

Література

1. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб: Питер, 2000. – С. 161-177.
2. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А. Г. Ковалев. – 2-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1978. – 279 с.
3. Лукашенок О. М. Конфликтологический этюд для учителя / О. М. Лукашенок, Н. Е. Щуркова. – М.: Рос. пед. агентство, 1998. – С. 25-31.
4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
5. Сухомлинський В. О. Сто порад учителю. Порада 89. / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори: В 5-ти т. – Т. 2. – К.: Рад. школа, 1976. – С. 624-626.