

О.О. Грейліх

Психологічні особливості міжособистісних конфліктів у педагогічному колективі

У статті проаналізовано сутність міжособистісного конфлікту у педагогічній діяльності та розкрито причини їх виникнення.

Ключові слова: міжособистісний конфлікт, безпосереднє спілкування, міжособистісне спілкування, ідентифікація, рефлексія, емпатія, конфліктогени, стрес, криза, фрустрація.

В статье проанализировано суть межличностного конфликта в педагогической деятельности, а также раскрыты причины их возникновения.

Ключевые слова: межличностный конфликт, непосредственное общение, межличностное общение, идентификация, рефлексия, эмпатия, конфликтогены, стресс, кризис, фрустрация.

Насиченість сучасного життя конфліктами, невміння адекватно сприймати та інтерпретувати їх породжують високий потенціал конфліктогенності особистості, суспільства, сприяють розвитку психосоматичних станів, неврозів, формуванню неадекватних психологічних захистів і стереотипів поведінки особистості.

На жаль, сучасна школа теж пронизана конфліктами. Авторитарність школи ще часто зустрічається в нашому житті. Довготривале існування авторитарної навчально-виховної системи залишило “відбиток” і на особистості вчителя.

Саме вчитель, який стоїть найближче до зміни світогляду дитини, зміг би взяти на себе благородну місію – навчати основам взаємної толерантності та поваги в суспільстві, вмінню розв’язувати конфліктні ситуації цивілізовано, мирним шляхом.

У вчителя сформувався внутрішнє неприйняття іншого інакше світобачення проблеми оточуючих. Тому так часто і зустрічаються конфліктні ситуації, коли вчитель, спілкуючись з учнем, або колегою, забуває, що перед ним така ж рівноправна особистість, яка гідна поваги, як і він сам.

Саме вчитель повинен усвідомлювати як створювати взаємовідносини з оточуючими та які конфліктогени не використовувати у взаємодії, що можуть спричинити конфлікт.

Проблему виникнення конфліктів у педагогічній взаємодії розвивали у своїх працях сучасні видатні психологи, зокрема Н.В. Гришина, М.І. Пірен, Н.І. Пов’якель, Е.А. Уткін та ін.

Вагомий внесок у розвиток даної проблеми внесено вітчизняними психологами, де основні положення обґрунтовують зміст їх провідних ідей [3; 5; 9].

Вивчення особливостей причин, видів і мотивів врегулювання конфліктів у міжособистісних відносинах базується на таких основних підходах: мотиваційному, когнітивному, діяльному, організаційному.

У вивченні міжособистісних конфліктів домінує мотиваційний підхід, його основоположники М. Дойч, Л. Козер, Г. Зіммель, Дж. Бертон, К. Мітчелл, Н. Паузард, К. Райт та ін. Прихильники мотиваційного підходу вважають джерелами конфліктів у міжособистісних відносинах усвідомлення несумісних прагнень та інтересів суперників.

У мотиваційному підході до вивчення міжособистісних конфліктів широко застосовують поняття “конкуренція”.

Когнітивний підхід до вивчення конфліктних ситуацій розглядаються у дослідженнях Н. Фригіної і М. Крогіуса, а в зарубіжній літературі – у працях скандинавських і швейцарських психологів. Когнітивний підхід досліджує конфлікт в аспекті впливу когнітивного, суб’єктивного світу особистості на її поведінку [6].

Діяльнісний підхід дослідження міжособистісних конфліктів дає змогу проаналізувати рівень ефективності спільної діяльності індивідів. Діяльнісний підхід знаходимо у працях Є.А. Донченко, Т.М. Титаренко, М.І. Пірен, Н.І. Пов’якель та ін. Діяльність допомагає по-новому підійти до явищ детермінації міжособистісних внутрішньогрупових конфліктів. Діяльнісний підхід як об’єктивні детермінанти міжособистісних конфліктів виокремлює суперечності предметно-діяльного характеру, зумовлені спільною груповою діяльністю.

Організаційний підхід широко застосовується для аналізу конфліктів, насамперед, у сфері управлінських відносин. Моделі організаційного конфлікту запропоновані Н.В. Гришиною, Г.В. Ложкіним, Н.І. Пов’якель та ін.

Кожен із запропонованих підходів по-своєму ефективний і дає змогу визначити напрямок розвитку міжособистісного конфлікту, його причини, зміст та наслідки.

Світосприйняття сучасної особистості, породжене хоч і молодим, але все-таки демократичним українським суспільством, вимагає від вчителя іншого стилю спілкування, який ґрунтується на усві-

домленні людини як найвищої суспільної цінності, творця, спілкування з якою повинно будуватися на основі взаєморозуміння, відкритості, поваги та довіри.

Сучасний вчитель усвідомлює, що конфлікти в усіх сферах навчально-виховного процесу були, є і будуть, вони неминучі і супроводжують педагогічну діяльність як хвороби життя. Тому необхідно знати, як запобігти їх деструктивним наслідкам, як вести себе в ході конфлікту, як завершити його або як конструктивно, вдало для конфліктуючих сторін вирішити конфлікт. Вчитель розуміє необхідність знань специфіки конфліктного спілкування, щоб на цій основі уміти виробляти оптимальні стратегії поведінки, які б сприяли нейтралізації конфлікту, зводили до мінімуму його негативні наслідки; давали б змогу вийти із конфлікту “з чеснотами” навіть за найгірших варіантів його вирішення. Така “конфліктна грамотність” педагога дала б йому змогу уникнути конфліктності багатьох навчально-виховних ситуацій у школі.

Психологічні знання про особистісні передумови конфліктної поведінки розкрили б перед вчителем важливість усвідомлення власних бажань, цілей, вчинків, умінь слухати іншого, необхідність гнучкого використання різноманітних тактик у конфліктах, зокрема тих, які психологічно ефективні в складних, критичних ситуаціях, що складаються в педагогічній діяльності.

Психологічні знання про правила і особливості безконфліктного спілкування і поведінки допоможуть педагогу побудувати продуктивні міжособистісні відносини в системах “вчитель – учень” та “вчитель-вчитель”, полегшать орієнтацію на взаємну перемогу в реалізації життєвих цілей, у конструюванні ділових відносин, а також підвищать шанси зберегти психологічне та фізичне здоров’я особистості, сім’ї, колективу.

Отже, педагог навчився б “конфліктопередбаченню”, попередженню потенційної конфліктності як власної, такі інших учасників навчально-виховного процесу – колег-вчителів та учнів. Саме такі знання, умінь, навички допомогли б освітянам мати дієвий важіль в управлінні собою, у взаємостосунках з колегами, учнями та студентами, просто з оточуваними.

Початок ХХІ ст. поставив перед освітянами майже безальтернативну проблему: або оволодіти наукою і мистецтвом розв’язання чи попередження конфліктів, або втратити перспективи виживання на Землі через численні та руйнівні конфлікти. Педагоги повинні усвідомити вирішальну роль конфліктів в існуванні людства взагалі і кожної людини окремо, разом з цим зрозуміти значущість конфліктологічного знання у нашому бутті.

Конфлікти у педагогічних колективах за своєю природою є міжособистісними. Вони пов’язані з порушенням взаємозв’язків у процесі спільної педагогічної діяльності.

Це можуть бути ділові зв’язки між учителями, керівниками з приводу педагогічної діяльності, а також “рольові зв’язки”, що виникають з необхідності дотримання правил, норм, відповідно до фахової етики. Можливі вони й у сфері особистісних взаємозв’язків між педагогами у процесі спільної діяльності. Залежно від них виділяють три групи конфліктів у педагогічному колективі:

1. Фахові конфлікти, які виникають як реакція на порушення ділових зразків та появу перешкод на шляху до мети у професійно-педагогічній діяльності і є наслідком некомпетентності вчителя, нерозуміння мети діяльності, безініціативності в роботі та ін.

2. Конфлікти сподівань (очікувань), які породжує невідповідність між поведінкою педагога і нормами взаємовідносин у педагогічному колективі (нетактовність стосовно колег і учнів, порушення норм фахової етики, невиконання вимог колективу). Виникають при порушенні взаємозв’язків “рольового” характеру.

3. Конфлікти особистісної несумісності, які є наслідком особистісних якостей, характерів учасників педагогічного процесу. В їх основі лежить нестриманість, завищена самооцінка, зарозумілість, емоційна нестійкість, надмірна вразливість.

Конфлікти у педагогічному колективі можуть виникати з реальних протиріч або за їх відсутності – внаслідок спотворених уявлень окремих осіб про певні аспекти життєдіяльності.

Головними причинами конфліктів у педагогічному колективі є:

1. Матеріально-технічні. Це – протиріччя між засобами і предметом праці, між засобами і процесом праці, коли суб’єкт діяльності змушений працювати із застарілим обладнанням, у непридатних умовах.

2. Ціннісно-орієнтаційні. Виявляються через протиріччя між цілями суспільства, колективу й особистості.

3. Фінансово-організаційні. Здебільшого постають як протиріччя між організацією та оплатою праці. Справедлива оплата результатів праці передбачає врахування ділових якостей співробітника (фахова компетентність, спроможність самостійно планувати, організовувати і контролювати свою діяльність, здатність освоювати нові методи роботи тощо), результату його праці, складності його роботи, стажу й рівня освіти.

4. Управлінсько-особистісні. Зумовлені неадекватним оцінюванням керівником фахової придатності і моральних якостей співробітника (за обґрунтованих домагань співробітника на вищу

посаду або, навпаки, закріплення посади за співробітником, який не має необхідних для справи якостей).

5. Соціально-демографічні. До них належать: вік, стать, соціальне становище, національність, що зумовлюють різні інтереси, ціннісні орієнтації, психофізіологічні особливості.

6. Соціально-психологічні. Виникають внаслідок певної психологічної та моральної несумісності співробітників.

Конфлікт у педагогічному колективі містить загострене, часто до крайності, протиріччя, яке психологічно і становлять джерело конфлікту.

Протиріччя між вчителями виникають там, де існує неузгодженість у:

- знаннях, уміннях, здібностях, особистих якостях;
- функціях управління;
- емоційних, психічних та інших процесах;
- цілях, засобах, методах діяльності;
- мотивах, потребах, ціннісних орієнтаціях;
- поглядах, переконаннях;
- розумінні, інтерпретації інформації;
- чеканнях, позиціях;
- оцінках, самооцінках.

Конфлікт у педагогічному колективі виникає тільки при певних умовах, одночасно зовнішніх та внутрішніх.

Зовнішні умови виникнення конфлікту між вчителями в основному, зводяться до того, що задоволення яких-небудь глибоких і активних мотивів та відносин особистості педагога або стає неможливим, або опиняється під загрозою. Зовнішні умови конфлікту в житті людини виникають з невідвратною необхідністю. По-перше, через об'єктивні перепони для задоволення мотивів і відносин особистості. По-друге, реалізація одних мотивів обов'язково породжує нові, ще незадоволені. Ця безперервна поява незадоволених мотивів – необхідна умова розвитку особистості не тільки вчителя, а й будь-якої іншої.

Також однією із важливих зовнішніх передумов виникнення конфліктів є те, що суспільне життя беззаперечно вимагає придушення або обмеження різних мотивів, деколи дуже глибоких і активних, наприклад, прагнення до самозбереження. Тому, хоч зміст і характер зовнішніх умов конфлікту різні, їх виникнення неминуче і необхідне.

Проте всі перераховані зовнішні умови, що перешкоджають задоволенню мотивів і відносин особистості педагога, недостатні для виникнення конфлікту в системі спілкування "вчитель – вчитель".

Навіть смертельна небезпека може не бути джерелом конфлікту. Також і голод, хвороба, інвалідність не завжди призводять до конфлікту, він виникає тільки тоді, коли ці зовнішні умови породжують певні внутрішні умови.

Внутрішні умови відіграють основну роль, і серед них першочерговими є особистісні умови виникнення та розвитку конфліктів (конфліктність як відносно стійка властивість, деструктивні внутрішньоособистісні конфлікти, акцентуації характеру, сформовані негативні стереотипи та ін.).

Розрізняють об'єктивні та суб'єктивні причини конфліктів у педагогічних колективах.

Об'єктивні причини приводять, перш за все, до конструктивних конфліктів, що виникають у спілкуванні педагогів. Ними можуть бути:

- невдоволення умовами праці;
- недоліки в організації праці;
- невдоволення оплатою праці;
- невідповідність прав та обов'язків;
- неритмічність роботи;
- незручний графік роботи;
- незабезпеченість ресурсами (матеріалами, підручниками);
- низький рівень трудової та виконавчої дисципліни;
- конфліктогенність організаційних структур;
- низький рівень управлінської культури керівників тощо.

Позитивне розв'язання конфлікту – це насамперед урахування та усунення недоліків і причин конфлікту.

Суб'єктивні – частіше обумовлюють деструктивні конфлікти, що характерні для особистісно-емоційної сфери спілкування вчителів.

До таких причин конфліктів у педагогічних колективах належать:

- неправильні дії керівника;
- неправильні дії підлеглих;
- неправильні дії і керівника, і підлеглих.

Отже, конфлікти в системі "вчитель – вчитель" можуть виконувати як негативні (деструктивні), так і позитивні (конструктивні) функції.

З точки зору науки психології, важливе значення мають обмеження негативних, руйнуючих функцій і форсування, максимальне використання позитивних функцій конфлікту.

Позитивні функції конфліктів у педагогічних колективах:

- регулятивно-розвиваюча – конфлікт не дає системі відносин, що склалася, закостеніти, він штовхає до інновацій, здатних удосконалити та стабілізувати внутрішній світ, відносини, систему;

- згуртування і структурування – конфлікт сприяє структуруванню соціальних груп, створенню організацій, групуванню однодумців;
- стимулювання розвитку особистості – конфлікт підвищує почуття відповідальності, допомагає усвідомити власну значущість, сприяє самопізнанню і самореалізації педагога;
- психотерапевтична і полегшуюча – конфлікт (при умові його відкритого і конструктивного регулювання) знімає напруженість, дискомфорт і хронічне непорозуміння в процесі спілкування вчителів, дає їм вихід;
- діагностична і пояснююча – іноді навіть корисно спровокувати конфлікт, щоб прояснити ситуацію і зрозуміти стан справ; також у критичних ситуаціях виявляються непомітні до того чесноти та недоліки людей (принциповість, професіоналізм, стійкість, лідерство).

Негативні функції конфліктів у педагогічних колективах :

- становлення стереотипів і руйнуючих форм самореалізації особистості вчителя шляхом маніпулятивного самоутвердження і досягнення бажаного ніби в обхід;
- погіршення психологічного клімату в педагогічному колективі і порушення міжособистісних відносин;
- зниження привабливості педагогічної праці і як наслідок – зниження її продуктивності;
- неадекватність, перш за все, у сприйманні проблеми та учасників конфлікту;
- виникнення неадекватних психологічних захистів;
- зниження співробітництва і зменшення можливості партнерства між педагогами в ході конфлікту і після нього;
- наростання конфронтації, що затягує людей в боротьбу і змушує їх прагнути більше до перемоги, ніж до вирішення проблем та пошуку альтернативи.

Серед найтипівіших протиріч в учительському колективі – протиріччя між окремими вчителями і протиріччя між окремим вчителем і цілим колективом. Регулювання їх можливе за дотримання таких принципів:

1. *Відповідальність вчителя за діяльність педагогічного колективу.* Він потребує від учителя узгодження своїх педагогічних поглядів і дій з діями колег, орієнтації на єдність педагогічних вимог і впливів, збагачення своїх педагогічних знань і умінь позитивним досвідом всього колективу, узгодження з ним своїх зусиль у пошуках нових методів і засобів педагогічного впливу на учнів. Така орієнтація збагачує педагогічний досвід, традиції колективу, що мають

педагогічну цінність, каталізує процес усвідомлення відповідальності за рівень його розвитку і авторитет, унеможливує антипедагогічні дії, прояви лжеколективізму та індивідуалізму.

2. *Повага до колеги як до товариша по роботі, всебічна підтримка авторитету кожного з них як важливого фактора спільного педагогічного впливу на учнів.* Цей принцип передбачає шанобливість і тактовність у взаємостосунках учителів, недопустимість концентрації уваги до свого предмета за рахунок ігнорування інших, сприяння колегам, які шукають ефективних шляхів і засобів виховання, навчання учнів, допомога менш досвідченим у вдосконаленні їх педагогічних умінь і навичок, непримиримість до антипедагогічної поведінки.

Для визначення причин конфліктів потрібен всебічний і глибокий аналіз як дій, позицій, психологічних особливостей його учасників, так і обставин, які виникли в ситуації їхньої взаємодії.

Слід зазначити, що значне місце у виникненні міжособистісних конфліктів займають конфліктогени. Типи конфліктогенів міжособистісного характеру різні.

Більшість конфліктогенів можна зарахувати до одного з трьох запропонованих типів:

- прагнення до зверхності;
- прояв агресивності;
- прояв егоїзму.

Прагнення до зверхності може проявитися через:

- зверхність (наказ і загроза, критика, насмішка, сарказм);
- зверхність у доброзичливості (“не ображайтеся”, “заспокойтеся”, “невже ви не розумієте”, “ви мудра людина, але такий вчинок (дія) ...” тощо);
- вихвалання, розмови про свої успіхи (наявні й надумані);
- категоричність, безапеляційність, вияв надмірної впевненості у своїй правоті;
- нав’язування своїх порад (давайте раду лише тоді, коли вас просять);
- перебування розмови співрозмовника (наче ваші думки цінніші, ніж думки інших);
- приховування інформації стосовно роботи або передача її певним особам;
- жартування по відношенню до окремих осіб у колективі;
- обманювання всіх або окремих осіб;
- нагадування про якусь неприємну для співрозмовника ситуацію;
- перекладання відповідальності на інших людей тощо. Прояви агресивності:

- природна агресивність, коли людина не може жити без сварки (частіше жінки);
- людина з підвищеною агресивністю (конфліктоген) часто вирішує свої внутрішні проблеми за рахунок оточення;
- людина з агресивністю нижче середньої ризикує домогтися в житті менше, ніж заслуговує;
- ситуативна агресивність (фрустрація).

Пам'ятаймо, що агресивність нерідко стимулює невроз та інші психічні розлади, а також прояви егоїзму:

- егоїст домагається чогось для себе за будь-яких обставин, нехтуючи етичні норми.

По-перше, бажано постійно пам'ятати, що будь-яке необережне висловлювання завдяки ескалації конфліктогенів може призвести до конфлікту.

По-друге, прагніть виявити симпатію до співрозмовника.

Отже, вивчаючи міжособистісні конфлікти та їх класифікацію слід зазначити, що в більшій мірі спостерігаються конфлікти факторів поведінки (прагнення до зверхності) та факторів відносин (відсутність співпереживань, наявність конфліктогенів).

Професійні уміння вчителів, зокрема уміння взаємодіяти, які відіграють важливе значення у профілактиці виникнення конфліктів у педагогічному колективі, потребують подальшого удосконалення, що ставить перед нами нові завдання та напрямки роботи.

Список використаних джерел

1. Андреев В. Конфликтология: искусство спора, ведение переговоров, разрешение конфликтов. – Казань, 1992. – 126 с.
2. Анцугуев А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М., 1999. – 404 с.
3. Булах І., Долинська Л., Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів. – Київ, 2002. – 114 с.
4. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2004. – 368 с.
5. Донченко Е.А., Титаренко Т.М. Личность, конфликт, гармония. – К.: Политиздат Украины, 1989. – 186 с.
6. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і злагода. Основи когнітивної теорії конфліктів. – К., 2000. – 195 с.
7. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта. – К., 2002. – 254 с.
8. Повякель Н.І. Експертиза психологічного змісту конфліктогенів як засіб регуляції конфліктів// Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. – Вип. 2. – К., 1999. – С.52-60.

9. Пірен М.І. Конфліктологія. – К., 2003. – 276 с.

10. Уткин Э.А. Конфликтология. Теория и практика. – М., 1998. – 279 с.

In the article essence of interpersonality conflict is analysed at pedagogical activity, and also reasons of their origin are exposed.

Keywords: interpersonality conflict, direct intercourse, interpersonality intercourse, authentication, reflection, empathiya, stress, crisis, frustrasiya.

Отримано: 12.03.2010

УДК 159.922.7

З.В.Гуріна

Розвиток самостійності як базової характеристики підростаючої особистості дитини

У статті розкривається проблема становлення особистості дитини раннього віку та розвиток самостійності як базової характеристики підростаючої особистості дитини.

Ключові слова: особистість, ранній вік, дитина раннього віку, підростаюча особистість.

В статье анализируется проблема становления личности ребенка раннего возраста и развитие самостоятельности как базовой характеристики развивающейся личности ребенка.

Ключевые слова: активность, личность, ранний возраст, ребенок раннего возраста, развивающаяся личность.

Сьогодні держава приділяє особливу увагу вирішенню проблем, спрямованих на створення умов для становлення творчої, самостійної особистості, здатної здійснювати власні вибори, покладати на себе відповідальність, приймати значущі рішення. В Державній національній програмі "Освіта (Україна XXI століття)", Законі України "Про дошкільну освіту", "Базовому компоненті дошкільної освіти в Україні" визначено, що розвиток активної особистості дитини є пріоритетним. Водночас наголошується на необхідності формувати у зростаючої особистості основи активної за формою та