

## ТИПИ КОНФЛІКТІВ ТА ЇХ ДИНАМІКА СЕРЕД УЧАСНИКІВ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

І. Е. Шарун, Н. О. Чорна, Ю. В. Турук, М. П. Турук

*Обласний комунальний заклад «Дніпропетровське медичне училище»*

---

У статті наводиться аналіз та динаміка проблеми педагогічних конфліктів, передусім в системі «викладач–студент», «викладач–викладач».

---

## CONFLICTS TYPES AND THEIR DYNAMICS AMONG THE PARTICIPANTS OF EDUCATIONAL PROCESS

I. E. Sharun, N. O. Chorna, Yu. V. Turuk, M. P. Turuk

*Regional Municipal Institution «Dnipropetrovsk Medical School»*

---

The article presents an analysis and dynamics of the problem of pedagogical conflicts in the “teacher–student”, “teacher–teacher” systems.

---

**Вступ.** Конфлікт – це наявність протиріччя, яке виникає в процесі соціальної взаємодії, що заключається в протидії суб'єктів конфлікту та супроводжується негативними емоціями. У конфліктів висока психологічна ціна – розмаїття негативних емоцій, стресів, переживань, втрат, провини. За умов конфлікту змінюється система відносин і цінностей, по-іншому сприймається реальність. Щоб управляти конфліктною ситуацією, особливо в навчальному закладі, необхідно добре розуміти психологічні механізми ескалації та перебігу конфліктів, знати динаміку їх проявів, передбачити можливі дії опонентів. Серед причин міжособових конфліктів найчастіше виділяють низький рівень духовної культури педагога, його недостатню професійну майстерність, суперечливість інтересів, мотивів, духовних цінностей педагогів таких, як його індивідуально-психологічні особливості, характер, тип нервової системи тощо. Особливо важливим є запобігання конфліктам у вищих медичних навчальних закладах, оскільки медик – це представник найгуманнішої у світі професії.

**Основна частина.** Конфлікти можуть відбуватися усередині нас і між нами. По цьому критерію

виділяють внутрішньоособові, міжособові, між особою і групою, міжгрупові конфлікти.

**Внутрішньоособові конфлікти** становлять дуже важливу проблему в житті кожного викладача медичного закладу. Найчастіше вони виникають, коли вимоги до нього не збігаються з його особистими потребами і цінностями. Класичний опис внутрішньоособових конфліктів напечить німецько-американському психологу К. Левіну. Він характеризує конфлікт як ситуацію, в якій на людину одночасно діють протипежно спрямовані сили рівної величини. Можливі три типи таких ситуацій:

- викладач повинен обрати одну з двох привабливих можливостей, або, за К. Левіном, випадок знаходиться між двома позитивними валентностями (валентність – це здатність об'єкта притягати або відштовхувати); сам по собі об'єкт не є ні привабливим, ні відштовхуючим. Позитивне або негативне значення додає йому випадок. Отже, перший тип внутрішньоособового конфлікту – це ситуація «Буріданова віслиюка», вмираючого з голоду між двома стогами сіна. Такі конфлікти розв'язуються найменш болючо. Вибір між двома приємними альтернативами легший, ніж між неприємними, якщо не йдеться про питання, що мають глибоке життєве значення. К. Левін вважав, що,

коли рішення на користь однієї з альтернатив вже ухвалене, привабливість іншої знижується, слабшає її валентність.

- Другий фундаментальний тип конфліктної ситуації – це коли людина опиняється між двома приблизно однаковими за значущістю неприємними можливостями (негативними валентностями). Показовою є ситуація «покарання» за погано виконане завдання, так знайома викладачам і студентам. Студент повинен обрати з двох небажаних варіантів – відмовитися від запланованого відпочинку і розваг або отримати «непрестижну трійку». Це ситуація вибору найкращого з поганого.

- Людина стикається з об'єктом, що має як негативну, так і позитивну валентність. Основою конфлікту може бути, наприклад, те, що приваблива мета містить і негативні сторони: високооплачувана, але шкідлива для здоров'я робота; більше навчальних годин, але відсутність вільного часу. Конфлікти «притягання-відштовхування» викликають найсильніші переживання. Деякі дослідники вважають, що це і є психологічний конфлікт в повному розумінні слова.

Нерозв'язані внутрішньоособові конфлікти викликають фрустрацію і відчуття тривоги, перешкоджають особовому зростанню, роблять людину більш уразливою.

**Діадний, або міжособовий конфлікт.** Це найпоширеніший тип конфлікту, де в ролі учасників постають дві особи, кожна з яких є суб'єктом – носієм певних цінностей, інтересів та думок. Саме діадний конфлікт відрізняється емоційною запальністю та напруженістю і перебігає у відкритій формі. В навчальних закладах він може виникати між учасниками педагогічного процесу одного або різних статусів: викладач – студент, викладач – викладач і т. д. Багато хто вважає, що основними причинами цих конфліктів є необґрунтовані домагання або невірноважений характер учасників ситуації.

**Конфлікт між особою і групою.** Як відомо, неформальні групи встановлюють свої норми поведінки, спілкування. Кожний член такої групи повинен їх дотримуватись. Відступ від прийнятих норм група розцінює як негативне явище, виникає конфлікт між особою і групою. Наприклад, хтось хоче одержати відмінну оцінку і виконує самостійну роботу, а група розглядає надмірну старанність як «вистрибнути» вище групи. Ще один поширений конфлікт цього типу – конфлікт між студентською групою і викладачем. Найбільш

важко такі конфлікти перебігають при авторитарному стилі педагогічного спілкування.

**Міжгруповий конфлікт.** Навчальний заклад, як і будь-яка інша організація, складається з безлічі формальних і неформальних груп, між якими можуть виникати конфлікти. Наприклад, між керівництвом і виконавцями, між співробітниками різних підрозділів, кафедр, між неформальними групами усередині підрозділів, між адміністрацією і профспілкою. Часто можна спостерігати, як співробітники забувають про свої міжособистісні проблеми і об'єднуються у справді монолітну групу, що відстоює свої інтереси. Така ситуація є надзвичайно небезпечною для керівника: або він змушений відстоювати інтереси колективу перед вищим керівництвом і тим самим увійти з ним у конфлікт, або він відмовляється репрезентувати інтереси колективу й тоді потрапляє в ситуацію групового неприйняття.

Перехід від нормального спілкування до конфліктного відбувається здебільше непомітно. Для самих учасників конфлікту розуміння того, що вони є його учасниками, приходить набагато пізніше порівняно з його народженням.

А. М. Ішмуратов виокремлює чотири фази перебігу конфлікту:

**I. Латентна фаза** – це можливість конфлікту і передбачає виникнення реального протиріччя в інтересах, потребах, цілях сторін. Латентність – це прихованість, небажання оголювати суперечність спілкування, продовжувати робити вигляд, що стосунки нормальні, звичайні. Спочатку з'являється відчуття, що від вас щось приховують, з вами якимось дивно розмовляють, дивляться підозріло. Це ще не конфлікт, але перехід від нормального спілкування до конфліктного вже розпочатий. Залежно від характерів учасників таке спілкування може тривати довго.

**II. Демонстративна фаза.** Реальність вже сприймається як конфліктна, люди прагнуть переконати один одного, контактують, спілкуються і це майже нормальний тип спілкування. Акцентується увага на тому, чим вони відрізняються один від одного. Ця стадія характеризується проявами роздратування, агресивності, незваженості. Дискусії з метою переконати один одного перетворюються на емоційні суперечки, потім – на взаємні звинувачення один одного, і, насамкінець, на розрив спілкування. Поступово опонент перетворюється у ворога. Конфлікт переходить в агресивну фазу. Починаються підозри в агресив-

них намірах. Характерним для цієї фази є переконання у можливості відновити відносини шляхом доведення своєї правоти.

**III. Агресивна фаза** – це інцидент. Образ ворога – головне надбання цієї стадії розвитку конфлікту. Вся увага поглинута бажанням зробити якомога гірше іншому, блокування можливості досягнення цілей іншої сторони. Це – намагання знищити противника, агресія, яка не обов'язково виражена демонстративно. Підлості, наклепи робляться потайки. Добре, якщо образ буде зруйновано. Ця удача може означати повернення до попередньої стадії.

**IV. Батальна фаза.** Перехід до батальної фази характеризується «оголошенням війни», тобто заявою «Я тебе ненавиджу і зроблю все, щоб тобі погано жилося на білому світі». Противник повинен бути знищений в психологічному розумінні – це руйнування його я-концепції, повна дискредитація інтересів, цінностей і самооцінки я. На цій стадії позитивним досягненням слід вважати перемир'я. Після перемир'я противники залишаються ворогами, але як розумні люди, розуміючи, що агресивні дії порушують їх стан, приходять до взаємної згоди не чинити їх. Але якщо конфлікт розвивається до такої фази, у більшості випадків це лише відступ в агресивну фазу з почуттям помсти.

**Фінал конфлікту.** Конфлікт не обов'язково має проходити через усі чотири фази. Як тільки припиняється спілкування, вже є наслідок конфлікту.

**Позитивний фінал конфлікту** – це відновлення нормального спілкування.

**Постконфліктна стадія** – це час міркування, переживань та корекції самооцінки, відносин, домагань. За даними американського психолога Л. Уолтера, саме під час постконфліктної стадії, коли учасники конфлікту готові до позитивних змін, можна проводити щирий, об'єктивний та конструктивний розбір ситуації конфлікту за визначенням перспектив подальшого розвитку відносин.

**Висновок.** Кожна професія, яка пов'язана з постійним спілкуванням з різними людьми, потребує правильної поведінки в конфліктній ситуації. Як і інші проблеми, конфлікт значно легше попередити, ніж подолати, тому кожному педагогічному працівнику необхідно порадити проаналізувати відповідні типові конфліктні ситуації і продумати засоби їх первинної профілактики.

Для вирішення конфлікту важливо мати у своєму розпорядженні різні підходи, вміти гнучко користуватися ними, виходити за межі звичних схем і реагувати на можливість діяти і мислити по-новому. Водночас можна використати конфлікт як джерело життєвого досвіду, самовиховання і самонавчання.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Амінов Н. А. Психофізіологічні та психологічні передумови педагогічних здібностей / Н. А. Амінов // Питання психології. – 1988. – № 5. – С. 32–40.
2. Антонова Л. Г. Педагогический дневник и личность учителя: пособие для учителя / Л. Г. Антонова. – М. : Флинта Наука, 1998. – 88 с.

3. Бойко В. В. Синдром «емоційного вигорання» в професійному спілкуванні / В. В. Бойко. – СПб. : Пітер. – 1999. – С. 99–105.