

ДИАЛОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ ЯК ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ВНЗ

В данной статье рассматривается понятие "педагогический конфликт" в высшей школе, его негативные и позитивные функции в педагогическом взаимодействии. Автор статьи подчеркивает необходимость формирования у студентов умений диалогического взаимодействия как своеобразного средства и цели решения педагогического конфликта.

The given article considers the concept "pedagogical conflict" in a higher school, its negative and positive functions in pedagogical interaction are examined. The author of the article emphasizes the necessity of formation at the students of dialogical interaction skills as an original mean and purpose of the decision of the pedagogical conflict.

Необхідність прискороного соціально-економічного розвитку суспільства вимагає від системи вищої освіти підготовки висококваліфікованих спеціалістів, здатних самостійно та творчо працювати і розв'язувати непрості завдання. При цьому важливу роль відіграє проблема попередження та конструктивного вирішення конфліктів у вузівському середовищі. Конфлікти в системі вищої школи народжуються як на основі принципових розходжень інтересів, цінностей, переконань, мотивів діяльності тощо, так і на ґрунті щоденних розбіжностей думок, міркувань, прагнень, очікувань. Вузівський конфлікт, як і будь-який інший конфлікт, виникає із конфліктних ситуацій, у ході яких відбувається усвідомлення учасниками протиріччя, тобто студентами, викладачами, протиріччя, які можуть виникнути.

Конструктивне вирішення конфлікту залежить від об'єктивного розуміння його суті, причин виникнення всіма його учасниками. У цьому плані важливе значення, на наш погляд, мають сформовані вміння студентів діалогічно взаємодіяти з оточуючими, етика, врахування індивідуальних особливостей учасників педагогічної взаємодії. У зв'язку з цим

метою нашої статті є обґрунтування сутності такого, на нашу думку, розповсюдженого явища як конфлікт, та шляхи його вирішення у практиці навчання у вищій школі шляхом сформованості вмінь діалогічної взаємодії майбутніх учителів.

Конфлікти охоплюють усі сфери життєдіяльності людей, всю сукупність соціальних відносин, соціальної взаємодії. Конфлікт в освітньому процесі є одним із видів педагогічної взаємодії, суб'єктами і учасниками якого виступають викладачі, студенти, малі й великі групи та організації.

Аналіз філософських, соціологічних, психологічних та педагогічних джерел показав, що проблеми конфліктів, їх вирішення і профілактики ще на зорі людської цивілізації захоплювали увагу дослідників. Спроби обґрунтування конфліктологічних проблем та шляхів їх конструктивного вирішення з'явилися в працях Аристотеля, Платона, Ж.-Ж.Руссо та інших. Не випадково в наш час конфлікт став предметом вивчення різних сфер знання: філософії, соціології, психології, педагогіки. Педагогічний аспект аналізу конфлікту акцентує увагу на взаємодії учасників педагогічного процесу, який спрямований на подолання причин суперечностей у взаєминах між студентами, викладачами, а також визначає шляхи вирішення конфліктів.

Розкриваючи основні положення конфліктології науковець М.І.Пірен зазначає, що поняття “конфлікт” походить від латинського *conflictus* (зіткнення). Вона відмічає, що воно не належить до однієї певної галузі знань, оскільки конфлікт – це “соціальний феномен, який проникає в усі сфери людському соціуму, тому його й почали вивчати фахівці різних галузей науки” [3,3-4]. На погляд дослідника, людське життя є суперечливим, і в процесі його кожний індивід “самоутверджується в процесі конфліктологічної взаємодії...” [3,4]. Учені стверджують, що уникнути конфліктів та їх наслідків у процесі життя, що часто бувають достатньо негативними, неможливо. М.І.Пірен стверджує: “Усе, що свідчить про розвиток, дію чи смерть, - проблемне і конфліктне” [3,11]. Науковець звертається до теорії конфліктів кінця ХХ-

початку ХХІ ст. Серед цих теорій відома теорія “корисності” та “негативності”, яку розробив американський вчений М.Амстуті. Останній вважає, що конфлікти є корисними, оскільки вони:

- можуть попередити виникнення серйозних проблем і допомагають розв’язувати їх цивілізованим шляхом;
- стимулюють творчість в колективі, розвивають ініціативу окремих членів колективу;
- можуть прояснити позиції та інтереси окремих членів колективу.

Шкідливими конфлікти бувають тоді, коли вони “ведуть до безпорядку, нестабільності, насильства, уповільнюють та ускладнюють прийняття рішень тощо” [3,28-29].

Такої ж думки дотримується Л.Козер, який стверджує, що “чим більше незалежних один від одного конфліктів, тим краще для суспільства” [3,29]. Розкриваючи причини конфліктів, американські вчені пояснюють їх стилем життя і ментальністю народу. Вони стверджують, що конфлікт “можливий там, де одна людина залежить від іншої” [5,320].

Деяко інша позиція притаманна представникам європейської “Школи людських стосунків”. Європейські вчені вважають, що “конфлікт – це показник неефективної діяльності організації та поганого управління...” [3,37]. Вони вважають, що доброзичливі взаємини в організації можуть запобігти виникненню конфліктів. Майже такої ж думки дотримуються вітчизняні науковці, які розробляють проблеми вирішення конфліктів у психології управління. Так, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський та інші стверджують, що конфлікт – це “свого роду можливий показник неправильної управлінської діяльності” [4,7].

Як було вже зазначено, конфлікт як компонент соціального буття людини може виконувати дві функції: позитивну або конструктивну й негативну або деструктивну. Ці функції були визначені за конкретним проявом і наслідками конфлікту Є.А.Дурманенко. Науковець, дослідивши проблеми конфліктів у педагогічному процесі, виділяє “негативні та позитивні функції конфлікту”. Серед негативних функцій Є.О.Дурманенко зазначає такі: “емоційні та часові затрати;

погіршення дисципліни, загострення стосунків; сприйняття опонентів як ворогів; погіршення післяконфліктної взаємодії; важке відновлення стосунків; надмірне захоплення конфліктною взаємодією” [2,47]. Позитивними функціями конфліктів, з погляду того ж науковця, є: “діагностика відхилень у функціонуванні колективу; джерело інновацій, стимул до зміни і розвитку; виявлення можливих опонентів; встановлення відносно стабільної структури взаємовідносин; розрядка напруженості, створення нормального мікроклімату; відновлення нормативних і фізичних параметрів колективу” [2,47].

Важливою функцією конфлікту в вищій школі є активізація соціальних зв'язків, надання взаємодії студентів та їх відносинам більшої динамічності та мобільності. Для студентських колективів важливим є згуртування, яке особливо яскраво проявляється у процесі вирішення тієї або іншої конфліктної ситуації. На нашу думку, із означених позитивних функцій конфлікту, до суттєвих варто віднести “джерело інновацій та стимул до зміни та розвитку”. Лише у процесі конфліктної взаємодії, у яку включаються викладачі і студенти, та з появою перших позитивних результатів інноваційних технологій, вирішення педагогічного конфлікту набуває конструктивного значення. Адже саме конфлікт стимулює ініціативу, творчу активність, пошук нестандартних педагогічних методик, що в результаті веде до підвищення ефективності освітнього процесу, зростання якості знань студентів, особистісного їх розвитку. Таким чином, якщо конфлікт виникає на об'єктивній основі, він зміцнює співробітництво учасників навчально-виховного процесу, вони працюють над вирішенням спільних проблем і мають єдину мету і прагнення. Проте, як свідчить практика, не завжди конфлікт виконує позитивну функцію.

Є.А.Дурманенко, дослідивши способи попередження та регулювання конфліктів у вузі, підкреслює, що важливою умовою успішної діяльності вищого навчального закладу є “розвиток комунікативних умінь у всіх учасників навчально-виховного процесу, високого рівня їхньої культури спілкування,

навичок конструктивного вирішення конфліктних ситуацій” [2,193]. Ми розділяємо думку науковця про те, що діалог можна розглядати як мету, і як засіб вирішення конфлікту. Адже у вузівському педагогічному процесі поширеним є монолог; а у діалозі головне – “не тільки говорити і слухати, але і почути співрозмовника й бути почутим” [2,194]. У педагогіці діалог розуміють і формально, тобто як обмін репліками двох або більше людей, і змістовно, тобто як специфічний спосіб реалізації сутності людини через зіставлення і взаємовплив позицій партнерів.

Діалогічна взаємодія опосередкована предметом діалогу. Як зазначають науковці В.В. Андрієвська, Г.О.Балл, А.Г.Волинець та інші, діалоги реалізуються за двома основними принципами – “кооперації та конфронтації”. На їх погляд, “в обох випадках сторони діалогу утворюють колективний суб’єкт” [1,37]. Для принципу “кооперації” підґрунтям служать спільні цілі, інтереси, правила та готовність до взаємодопомоги та співробітництва. Для “конфронтації” мінімальною умовою виникнення “колективного суб’єкта” є визнання загальних правил діалогу.

Фахівці у сфері спілкування (як зарубіжні, так і вітчизняні) зазначають, що майже 80 % робочого часу працівників, зайнятих управлінською діяльністю, припадає на роботу з людьми. Разом з тим, вважають вони, ефективно спілкуватися вміють далеко не всі (навіть керівники). Так, 60% англійських, 73% американських і майже 86% японських менеджерів вважають невміння спілкуватися основною перешкодою на шляху досягнення мети їхньої організації [3,60].

Отже, для профілактики конфліктів, а також у періоди проблемних ситуацій в освітньому процесі важливо сформувати вміння діалогічної взаємодії у студентів та навчитися мистецтву так званих тактичних ходів.

Сьогодні, як ніколи, гостро стоїть проблема особистісного розвитку й досконалості студента, викладача. Лише сильна особистість, яка вміє і може конструктивно вирішувати конфлікти, а не уникати їх, готова працювати, виробляти власні стратегії поведінки, самостійно мислити,

здійснювати моральний вибір і нести за цей вибір відповідальність.

Проблема педагогічних конфліктів у вищій школі є надзвичайно актуальною. Над шляхами їх вирішення плідно працювали і продовжують працювати педагоги, психологи, й соціологи. Вона є специфічною ще й тому, що в зіткненні беруть участь молоді люди, які не володіють достатнім досвідом, вміннями та навичками спілкування та іншими якостями, набутими у процесі життєдіяльності. Діалог у вузі потребує сформованості таких умінь у студентів, як: правильно і оперативно орієнтуватися в умовах спілкування; правильно планувати і здійснювати діалог; швидко і точно знаходити адекватні комунікативні засоби, що відповідають як творчій індивідуальності викладача, так і студентів; постійно відчувати і підтримувати зворотній зв'язок у спілкуванні. У зв'язку з цим слід зазначити, що сформованість умінь студентів діалогічно взаємодіяти, толерантно відноситись до думок інших, навчитися уважно вислуховувати та аргументовано доводити свої позиції виступають необхідними передумовами становлення всього комплексу педагогічних здібностей майбутніх учителів.

Література

1. Діалогічна взаємодія у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи: Кн. для вчителя: Навч. посібник / Упоряд. В.В. Андрієвська, Г.О.Балл, А.Г. Волинець та ін. – К.: АПН України, Інститут психології ім. Г.С.Костюка, 1997. – 136 с.
2. Дурманенко Є.А. Конфлікти в педагогічному процесі: Монографія. – Луцьк: РВВ “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2004. – 287 с.
3. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: МАУП, 2003. – 360 с.
4. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. – К.: Освіта, 1996. – 249 с.
5. Тейлор Ф.У. Менеджмент: Пер. с англ. – М.: Высшая школа, 1992. – 679 с.