

Педагогические конфликты

В. А. Сухомлинский о конфликтах в школе писал: “Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом - большая беда школы. Чаще всего конфликт возникает тогда, когда учитель думает о ребенке несправедливо. Думайте о ребенке справедливо - и конфликтов не будет. Умение избежать конфликт - одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива”.

Учащийся-педагог

Противоречия между педагогом и учащимися всегда отрицательно сказываются не только на взаимоотношениях, но и на эмоционально-психическом состоянии каждой из конфликтующих сторон. Не случайно в последнее время специалисты все чаще отмечают такое негативное явление в педагогической среде, как “*синдром психического выгорания*”, который чаще всего является следствием затяжного профессионального стресса.

Конфликты в педагогической деятельности надолго нарушают систему взаимоотношений между педагогом и учащимися, вызывают у педагога глубокое стрессовое состояние и неудовлетворенность своей работой. Такое состояние усугубляется сознанием того, что успех в педагогической деятельности зависит от поведения учащихся, что может привести к появлению состояния зависимости педагога от “*милости*” его воспитанников.

Между педагогом и учащимися чаще всего встречаются следующие *виды конфликтов*:

- *конфликты деятельности*, возникающие по поводу успеваемости учащихся, выполнения ими учебных и внеучебных заданий;
- *конфликты поведения (поступков)*, возникающие в связи с нарушением учащимися правил поведения в учебном заведении, чаще всего на занятиях, и за пределами учебного учреждения;
- *конфликты отношений*, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений учащихся и педагогов, в рамках их общения в процессе совместной педагогической деятельности.

Конфликты деятельности между педагогом и учащимися чаще всего проявляются в отказе учащегося выполнять учебное задание или связаны с плохим (недобросовестным) его выполнением. Это может происходить по различным причинам: *утомление, трудность в усвоении учебного материала, а иногда неудачное замечание педагога вместо конкретной помощи при затруднениях в работе*. Подобные конфликты чаще происходят с учащимися, испытывающими трудности в учебной деятельности, когда педагог ведет учебные занятия по своему предмету непродолжительное время, и отношения между ним и группой ограничиваются только учебной работой. В последнее время наблюдается увеличение числа таких конфликтов из-за того, что педагоги часто предъявляют завышенные требования к усвоению предмета, а оценки (отметки) используют как средство наказания тех, кто нарушает дисциплину или не выполняет предъявляемые требования. Эти ситуации часто становятся причиной ухода из учебных заведений разного уровня способных,

самостоятельных и творчески мыслящих учащихся, а у остальных снижается интерес к познанию вообще.

Конфликты поступков в основном связаны с особенностями поведения отдельных учащихся как в *учебных*, так и во *внеучебных* ситуациях.

Педагогическая ситуация может привести к конфликту в том случае, если педагог ошибся при анализе поступка учащегося, не выяснил мотивы, сделал необоснованный вывод. Один и тот же поступок может вызываться разными мотивами. Педагог часто корректирует поведение учащихся, оценивая их поступки при недостаточной информации об их подлинных причинах. Иногда он лишь догадывается о мотивах поступков, плохо знает отношения между своими воспитанниками, поэтому вполне возможны ошибки при оценке их поведения. Это вызывает вполне оправданное несогласие учащихся.

Конфликты отношений часто возникают в результате неумелого разрешения педагогом проблемных ситуаций и имеют, как правило, длительный характер. Эти конфликты приобретают личностный смысл, порождают длительную неприязнь учащегося к педагогу, надолго нарушают их взаимодействие.

Педагогические конфликты имеют свои *особенности*, которые отличают их от других конфликтов в сфере социального взаимодействия. Среди таких специфических характеристик можно выделить, *следующие*:

- ответственность педагога за педагогически правильное разрешение проблемных ситуаций, так как любое учебное заведение - это прежде всего доступная возрасту учащихся модель общества, где они усваивают нормы отношений между людьми;
- участники конфликта имеют разный социальный статус (педагог-учащийся), чем и определяется их поведение в конфликте;
- разница в жизненном опыте участников порождает разную степень ответственности за ошибки при разрешении конфликтов; различное понимание событий и их причин (конфликт “глазами педагога” и “глазами учащегося” видится по-разному), поэтому педагогу не всегда легко понять глубину переживаний учащегося, а учащемуся — справиться со своими отрицательными эмоциями и подчинить их разуму;
- присутствие других учащихся в ситуации столкновения педагога и отдельного учащегося делает их не просто свидетелями, а участниками конфликта, а конфликт приобретает воспитательный смысл и для них. Об этом всегда приходится помнить педагогу;
- профессиональная позиция педагога в конфликте с учащимся обязывает его взять на себя инициативу в его разрешении и на первое место суметь поставить интересы учащегося как формирующейся и зависящей от него личности;
- всякая ошибка педагога при разрешении конфликта порождает новые, в которые включаются другие учащиеся;
- конфликт в педагогической деятельности легче предупредить, чем разрешить. Выполнение последнего правила во многом зависит от того, насколько глубоко и правильно педагог осознает истинные причины своих конфликтных отношений с учащимися. Нередко эти причины кроются в особенностях его личности, а также в уровне профессионально-педагогической компетентности, касающейся психологической подготовки педагога:

- ограниченные возможности педагога прогнозировать на учебных занятиях поведение учащихся. Неожиданность их поступков часто нарушает запланированный ход работы, вызывает у педагога раздражение и стремление любыми средствами убрать помехи. Недостаток информации о причинах случившегося затрудняет выбор оптимального поведения и соответствующего сложившейся обстановке тона обращения;
- свидетелями ситуации являются другие учащиеся, поэтому педагог стремится сохранить свой социальный статус любыми средствами и тем самым часто доводит ситуацию, до конфликтной;
- педагогом, как правило, оценивается не отдельный поступок учащегося, а его личность в целом (глобальная педагогическая оценка). Такая оценка часто определяет отношение к учащемуся других педагогов и сверстников. Часто общение педагога с повзрослевшими или уже взрослыми учащимися продолжает строиться на тех же принципах, что и с воспитанниками младших возрастных категорий, обеспечивающих ему возможность требовать от них беспрекословного подчинения. Такой тип отношений не соответствует возрастным особенностям учащихся, которые в личностном плане стремятся занять равное с педагогом положение. Благополучное разрешение конфликта в такой ситуации невозможно без психологической готовности педагога перейти к новому типу взаимоотношений с взрослеющими или взрослыми учащимися. Инициатором таких взаимоотношений должен быть педагог. Основные *рекомендации* педагогам по управлению конфликтами с учащимися могут сводиться к следующим психологическим правилам:
 - контролируя свои эмоции, быть объективным, дать возможность учащимся обосновать свои претензии, *“выпустить пар”*;
 - не приписывать учащемуся свое понимание его позиции, перейти на *“я - высказывания* (не *“ты меня обманываешь”*, а *“я чувствую себя обманутым”*);
 - *не оскорблять учащегося* (есть слова, которые, прозвучав из уст педагога, наносят такой ущерб отношениям с учащимися, что все последующие *“компенсирующие”* действия не могут их исправить);
 - стараться *не удалять учащихся* из учебного помещения за какие-либо проступки;
 - по возможности *не обращаться к административным* мерам разрешения конфликтных ситуаций и не привлекать в качестве своих помощников представителей административных структур;
 - *не отвечать на агрессию агрессией* (это принизит достоинство педагога в первую очередь), не затрагивать личности воспитанника, если дело касается только его конкретного действия или поступка. Давать не абстрактную, а конкретную оценку только его определенным действиям;
 - дать себе и учащемуся *право на ошибку*, не забывая о том, что *“не ошибается только тот, кто ничего не делает”*;
 - независимо от результатов разрешения противоречия постараться *не разрушить отношения с учащимся*;
 - *не бояться конфликтов*, брать на себя инициативу их конструктивного разрешения.
- *“Опереться можно только на того, кто сопротивляется”* Стендаль.

Конфликт “Учащийся-учащийся”

Косвенно педагог всегда втянут в конфликтные отношения между учащимися и обязан участвовать в их разрешении.

Причины конфликтных ситуаций в классе:

Атмосфера соперничества; вражды, нетерпимости, недоверия, неумение общаться, неадекватность выражения эмоций, отсутствие навыков разрешения конфликтов, злоупотребление властью со стороны педагогов.

Сами конфликты в педагогическом процессе можно разделить на три вида.

Первый - *конфликты, возникающие из-за недостатка ресурсов* (чего-то не хватает на всех: учебных пособий, внимания педагога, дружбы сверстников).

Такие ситуации уладить легче всего.

Второй - *конфликты, связанные с желаниями, стремлениями, потребностями* (включая стремление к власти, дружбе, самоутверждению, достижению), которые приходят в противоречие с желаниями других людей. С этими конфликтами справиться труднее, так как причины их скрыты.

Третий - *конфликты между личностными ценностями*. Это самый трудный случай. Когда ставятся под сомнение наши ценности, мы ощущаем это как угрозу смыслу своей жизни и становимся совершенно нетерпимыми (необязательно считать, что речь при этом идет о религиозных или политических взглядах). Конфликты между целями относятся к той же категории. У каждого человека есть какие-то цели; наши старания достигнуть цели отражают ее ценность для нас. Когда вступают в противоречие цели разных людей, достичь согласия нелегко.

Как распознать какой именно конфликт происходит? Например, учащиеся обсуждают какую-то захватывающую проблему и спорят, кому из них высказываться первому. Что это - борьба за власть или за ресурс, т. е. право первого голоса? Возможно, то и другое. Но разрешить конфликт можно только тогда, когда ясна его суть.

Американский педагог-исследователь В. Крайдлер предлагает такую “формулу конфликта”. Два (или более) человека вступают во взаимодействие и ощущают несовместимые отличия друг от друга или угрозу своим ресурсам, возможностям, потребностям, ценностям. В ответ изменяется их поведение. В этом - суть любого конфликта.

При возникновении конфликта особое внимание следует обратить на обстоятельства, его усиливающие. Среди таковых можно выделить:

- если в поведении участников преобладают отрицательные эмоции (гнев, фрустрация и др.);
- если усилится ощущение угрозы;
- если в конфликт окажутся втянутыми другие люди;
- если учащиеся до конфликта не были дружны;
- если учащиеся не владеют навыками общения и решения конфликтов.

Наиболее распространены среди учащихся *конфликты лидерства*, в которых отражается борьба двух-трех лидеров и их группировок за первенство в своей учебной группе. Например, в средних классах общеобразовательной школы часто конфликтуют между собой группа мальчиков и группа девочек. Может обозначиться конфликт трех-четырех подростков с целым классом или

вспыхнуть конфликтное противостояние одного учащегося и всего класса. По наблюдениям психологов (О.Ситковская, О. Михайлова), путь к лидерству, особенно в подростковой среде, связан с демонстрацией превосходства, цинизма, жестокости, безжалостности. Детская жестокость - явление общеизвестное. Один из парадоксов мировой педагогики заключается в том, что ребенок гораздо больше взрослого подвержен соблазну стадности, немотивированной жестокости, травли себе подобных. К сожалению, в последнее время подобное негативное явление стало все чаще встречаться и в детской, и в подростково-молодежной среде.

Кроме того, было подтверждено, что конфликтные юноши воспитывались, как правило, родителями, применявшими по отношению к ним физическое насилие (А. Бандура), поэтому ряд исследователей считают *наказание* моделью конфликтного поведения личности (Л. Джавинен, С. Ларсенс). Не злоупотребляйте наказаниями!

Конфликты в среде учащихся обусловлены важной особенностью возраста и социального статуса: с одной стороны, учащиеся считают себя взрослыми и пытаются вести соответствующим образом, а с другой, находятся в полной или частичной материальной зависимости от своих родителей. Это не позволяет им обрести равное положение со взрослыми, поэтому в среде сверстников они пытаются компенсировать свою неудовлетворенность занимаемым положением и агрессивными формами поведения, демонстрируя свою взрослость перед теми, кто в физическом или личностном плане слабее их. Как и любые конфликты, возникающие в малых группах, конфликты в среде учащихся полностью изжить практически невозможно. Усилия педагога должны быть в первую очередь направлены на то, чтобы предотвратить конфликтные взаимоотношения учащихся. Заметную роль в этом может сыграть *дисциплина* - умение обеспечить каждому учащемуся необходимую для его полноценного развития свободу в рамках разумного подчинения порядку.

Большое влияние на конфликтное поведение учащихся оказывает *личность педагога*. Ее воздействие может проявляться в различных аспектах.

Во-первых, *стиль взаимодействия* педагога с другими учащимися служит примером для воспроизводства во взаимоотношениях со сверстниками.

Исследования показывают, что стиль общения и педагогический такт первого педагога (учителя) оказывают заметное влияние на формирование межличностных отношений учащихся. Личностный стиль и педагогическая тактика "*сотрудничество*" обуславливают наиболее бесконфликтные отношения учащихся друг с другом.

Во-вторых, *педагог обязан вмешиваться в конфликты учащихся, регулировать их*. Это, не означает их подавление. В зависимости от ситуации может быть необходимо административное вмешательство, а может быть — просто добрый совет. Что нужно для того, чтобы не дать разгореться конфликту? Самое главное - сосредоточиться на проблеме, а не на участниках; погасить проявление отрицательных эмоций и устранить ощущение угрозы, объективно разобраться конфликтной ситуации.