

## **Pedagogical Nature of Conflict in Coordinate of the Modern Scientific Researches**

**Senior Lecturer Toptâghina Natalia, PhD**  
*State Humanitarian University of Ismail, Ukraine*

**Abstract:** The paper analyzes the nature of conflict as pedagogical category in the modern scientific researches. The author studies the different approaches to its definition and its classification. According to the different criteria, it may be subdivided into: personal, interpersonal, intergroup; horizontal, vertical; emotional, official; constructive, destructive; communicative, interactive; short, prolonged. In this article the main structural components of each conflict and the dynamics of its development are defined. So there distinguished: the object of the conflict, the participants of the conflict (opponents), their position, the conflict situation, incident, the development and solving of the conflict. The author suggests four main stages of the conflict development: the beginning of the conflict situation, its realizing of the opponents, coming to the conflict behavior and solving of the conflict.

**Keywords:** conflict; the object of the conflict; incident; conflict behavior

### **Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.**

История обсуждения конфликта, попыток его анализа и интерпретации исчисляется тысячелетиями. Конфликт - постоянный спутник человека, по сути дела - лишь одна из форм межличностной борьбы интересов.

Практика показывает, что современная школа не всегда умеет разрешить возникающие в учебной деятельности конфликты, и часто в конфликтных отношениях преобладают деструктивные тенденции. Для снижения остроты подобных явлений и более продуктивного разрешения межличностных конфликтов, необходимо их психолого-педагогическое сопровождение.

Разработка психологических тренингов и индивидуальных программ помощи школьникам, имеющих коммуникативные проблемы и отличающихся повышенной конфликтностью, требует создания психодиагностического и

педагогического инструментария, позволяющего изучить как исходный уровень представлений, так и их динамику.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена практическим запросом современного общественного развития, потребностями школы, а также логикой дальнейшего научного познания генезиса представлений о конфликте у субъектов межличностного общения.

**Анализ последних исследований и публикаций, в которых начато разрешение данной проблемы и на которой опирается автор.** Существуют различные подходы к изучению конфликта как социального явления и научной категории: мотивационный (З. Фрейд, К. Хорни, К. Левин и др.), ситуационный (М. Дойч, Р. Мак, Р. Снайдер и др.), когнитивный (Ф. Хайдер и др.), аналитический (А.Я. Анцупов, Л.А. Петровская, А.И. Шипилов и др.), деятельностный (А.Я. Анцупов, В.М. Афонькова, Н.В. Гришина и др.), энерго-эмоциональный (В.В. Бойко, В.И. Гарбузов, Н.В. Жутикова и др.), организационный (А.Я. Анцупов, С.И. Ерина, Ю.Г. Запрудский и др.), системный (А.Я. Анцупов, Т.С. Сулимова, Д.И. Фельдштейн и др.).

**Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных результатов.** Слово «*конфликт*» происходит от латинского *conflictus* — столкновение и практически в неизменном виде входит в другие языки (*conflict* — англ., *konflikt* — нем., *confli*— франц.). По мнению составителей «Grolier Multimedia Encyclopedia (Grolier, 1988, p.45), общий синонимический ряд понятия «конфликт» включает *конфликт* (*conflict*), *спор*, *соперничество* (*contest*), *единоборство* (*combat*), *борьбу* (*fight*), *скандал* (*affray*). В свою очередь, Compton's Interactive Encyclopedia (Compton, 1996, p. 232-236) дает следующую расшифровку этого синонимического ряда: *конфликт* (*conflict*) относится к *острому разногласию, столкновению интересов или идей* и скорее подчеркивает процесс, чем результат; *борьба* (*fight*) — это наиболее общее слово для любого *спора* (*contest*), *борьбы* (*struggle*) или *ссоры* (*quarrel*), подчеркивающее физическое или рукопашное *единоборство*; *борьба* (*struggle*) предполагает значительные *усилия* или *жесткие проявления физического или любого другого характера*; *спор, ссора* (*contention*) наиболее часто используется применительно к горячему вербальному спору или диспуту; *соперничество* (*contest*) относится к *борьбе* — как дружественной,

так и враждебной — за *превосходство* в каком-либо деле. В качестве антонимов предлагаются понятия *согласия* (*accord*) и *гармонии* (*harmony*).

Анализировать конфликт необходимо, на наш взгляд, следующим образом: структура конфликта, его динамика, типология.

В структуре каждого конфликта выделяются следующие основные компоненты: стороны (участники) конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, исход конфликтных действий; в динамике конфликта – возникновение и осознание конфликтной ситуации, инцидент (инициаторы конфликта), эскалация конфликта, завершение конфликта, постконфликтная стадия.

Конфликты классифицируют по следующим критериям:

- по степени остроты: *разногласие, противодействие, вражда*;
- по проблемно-деятельностному признаку: *управленческие, педагогические, творческие* и др.;
- по степени вовлеченности людей в конфликт: *межличностные, межгрупповые, между личностью и группой, межколлективные*;
- по характеру их возникновения: *объективные целенаправленные, объективные нецеленаправленные* (эти два типа конфликта порождены объективными обстоятельствами), *субъективные целенаправленные и субъективные нецеленаправленные* (эти два типа конфликта порождены человеком, группой, организацией);
- по затронутым потребностям: *конфликты интересов, взглядов, или когнитивные*;
- по направлению воздействия: *вертикальные, горизонтальные*;
- по наличию объекта конфликта: *безобъектные, объектные*;
- по степени выраженности: *открытые, скрытые*;
- по наличию объективной конфликтной ситуации, меры ее осознанности и степени адекватности этого осознания: *действительные, преходящие, смещенные, неправильно приписанные, латентные, ложные* (Гришина, 2007, с. 12-14).

Развиваясь по своим закономерностям, конфликт имеет следующую динамику:

- возникновение конфликта;

- оценка ситуации, включающая в себя восприятие, оценку ситуации как конфликтной;
- выбор стратегии реагирования;
- конфликтное взаимодействие, включающее мотивы и цели, стратегии и тактики участников конфликтного взаимодействия, регуляторы конфликтного взаимодействия;
- разрешение конфликта, которое предполагает прежде всего посредничество психолога, отдельной работы с участниками конфликта, процесса совместного обсуждения и урегулирования проблемы.

А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов предлагают свой вариант динамики конфликтов (Анцупов, 1999, с. 262-264):

- латентный период (предконфликт),
- возникновение объективной проблемной ситуации,
- осознание объективной проблемной ситуации,
- попытки решить проблему неконфликтными способами,
- предконфликтная ситуация;
- открытый период (собственно конфликт):
- инцидент,
- эскалация,
- сбалансированное противодействие,
- завершение конфликта;
- латентный период (послеконфликтная ситуация):
- частичная нормализация отношений,
- полная нормализация отношений.

Конфликты сигнализируют нам о потребности в каком-либо изменении, которое может вести как к регрессу, так и к прогрессу (Гришина, 2007, с. 161). И в свете этой проблемы можно выделить *конструктивные*, выполняющие позитивную функцию конфликты, и *деструктивные* конфликты, выполняющие негативную функцию.

Конструктивные конфликты – это конфликты, для которых характерны разногласия, затрагивающие принципиальные стороны, проблемы жизнедеятельности коллектива и его членов, разрешение которых выводит коллектив на новый, более высокий и эффективный уровень

функционирования и развития (Гришина, 2007, с. 161). Такие конфликты ведут к укреплению групповой сплоченности, способствуют мобилизации способностей группы и индивида по преодолению возникающих в ходе совместной деятельности критических ситуаций и проблем, способствуют расширению сферы познания личности или группы, активному усвоению социального опыта, динамичному обмену ценностями. Они стимулируют развитие группы и личности, сплачивают группу и способствуют ее социальному развитию, преодолению внутренних и внешних трудностей.

Деструктивные конфликты приводят, напротив, к негативным, часто к разрушительным действиям, которые иногда перерастают в клевету, склоку и другие негативные явления, что влечет резкое снижение эффективности работы коллектива (Гришина, 2007, с. 163). Такие конфликты тормозят развитие группы или разрушают ее.

Деструктивная функция конфликта ведет к нарушению определенных форм общения, норм, эталонов поведения и т. д. Негативный конфликт может перерасти и в позитивный. Однако слишком часто происходит обратное: конструктивные по своей природе конфликты превращаются в деструктивные, разрушающие ценности общества, коллектива, личности.

Особое значение в школьном коллективе имеет умелое разрешение педагогом межличностных конфликтов. Так, при длительном и остром конфликте с группой у учащихся может возникнуть чувство «неуютно», произойти наслаивание друг на друга новых отрицательных эмоциональных переживаний, могут появиться ощущения тревожной мнительности, ухудшиться возможности саморегуляции, произойти нервный срыв, возникнуть невротическое состояние, оказывающее влияние на дальнейшее развитие личности. Затяжной внутриличностный конфликт может привести к инвалидности и изменить личность. Заметим, что разрешение конфликта необязательно идет за инцидентом. Конфликт можно разрешить на любой стадии, и до конфликтных действий дело может не дойти. Это происходит в силу того, что время продолжения любой стадии конфликта неопределенно и некоторые стадии могут выпасть. Конфликт может остаться не разрешенным, может остаться на стадии конфликтной ситуации, То есть конфликт не возникнет, от конфликта можно уйти сразу после его осознания, оставив его не разрешенным.

**Выводы.** Педагогу при межличностном конфликте детей необходимо уметь держать под контролем ситуацию. Существует четыре типа позиций педагога по отношению к возникшему конфликту:

- авторитарного вмешательства,
- нейтралитета,
- избегания конфликта,
- целесообразного вмешательства в конфликт.

По нашему мнению, позиция нейтралитета и позиция избегания конфликта по сути одинаковы, так как предполагают собой невмешательство в конфликт.

Первые три позиции педагога могут привести к углублению конфликта, а также возможно возникновение нового конфликта с педагогом.

Наиболее типичные ошибки педагогов при разрешении конфликта:

- недооценка или переоценка значимости общественного мнения группы или коллектива для того или иного участника конфликта;
- преувеличение роли возможного собственного влияния педагога;
- позиция над конфликтующими при вмешательстве в конфликт;
- субъективное отношение педагога к конфликтующим;
- недооценка или переоценка предшествующего собственного опыта регуляции отношений в коллективе.

Кроме того, неадекватное разрешение конфликта педагогом, направленное на уменьшение личной угрозы и достижение психологического комфорта «здесь и сейчас», не учитывая индивидуальные особенности учащегося, без анализа ситуации и ее возможных последствий, а также поведение, проявляющееся в деструктивных защитных формах реагирования, ведет к аналогичным действиям учащегося. Учащийся, в свою очередь, начинает использовать доступные ему способы защиты. Например, смысловой барьер (отказ выполнять требования), тактический барьер (опровержение стандартных формулировок и упреков взрослых, в данном случае педагога), «охота за промахами» педагога с целью его дискредитации. Все это провоцирует авторитарность педагога и т. д. – круг замыкается. Разорвать его можно (и нужно) при ином, творческом отношении к конфликтам.

Для разрешения конфликта нужны сознательные волевые усилия педагогов. Для этого, прежде всего, необходимо:

- проанализировать конфликтную ситуацию;
- выяснить причины, а не поводы конфликта;
- определить зоны конфликта, то есть включенность определенных сил; следует отграничить деловые стороны конфликта от межличностных сторон;
- выяснить мотивы вступления людей в конфликт. Мотивировки (формулировки), объяснения причин могут не совпадать с истинными мотивами. Неумение выяснить мотивы приводит к невозможности разрешения конфликта (истинные мотивы раскрываются в средствах действующих сторон)

При анализе конфликтных ситуаций в малых группах необходима беседа, проводя которую, необходимо стремиться к беспристрастности.

#### **Литература**

Antsupov, AJ & Shipilov, AI (1999). Конфликтология/Conflictology. Москва: Высшая школа.

Grishina, Natalia (2007). Психология конфликта / Psychology of the Conflict: СПб.: Питер.

\*\*\*Compton's Interactive Encyclopedia (1996). New-York: Norton.

\*\*\*Grolier Multimedia Encyclopedia (1998). New-Jersey: Prentice-Hall.