

3. Дмитрієнко І.В. Конституційні аспекти формування правової культури в Україні у постперехідний період /І.В. Дмитрієнко // Форум права. – 2006. – № 3. – С.28-32.

УДК 316.48 (043.2)

**Козарь К.І.,**  
студент,  
Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Череватюк В.Б., к.і.н., доцент

### **ОСНОВНІ ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ**

У сучасній освіті основний акцент ставиться на гуманістичній спрямованості педагогічного процесу. Це передбачає, зокрема, ставлення до студента не як до об'єкта навчання й виховання, а як до суб'єкта спілкування й потребує розвитку у студентах самостійності, самоорганізованості, здібності вступати в діалог з іншою людиною [1]. Нерідко таке спілкування стає причиною так званого "педагогічного конфлікту".

Педагогічний конфлікт – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників педагогічного процесу (викладачів, студентів, адміністрації), який зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання і гармонізації.

Першою і основною причиною педагогічних конфліктів є розподіл ресурсів. Так у всіх організаціях, незалежно від форми власності та розміру, будь то підприємство чи учбовий заклад, ресурси завжди обмежені. Час, гроші, приміщення, устаткування та ін. – все це ресурси, необхідні для виконання роботи, і, звичайно, найцінніший ресурс будь-якої організації – працюючі в ній люди. Необхідність щось розподіляти практично неминуче веде до конфліктів. Абсолютно природно, що люди завжди хочуть отримати не менше, а більше, і власні бажання завжди здаються більш обґрунтованими.

Наступною причиною конфлікту, з якою ми зустрічаємося ледь не щодня є взаємозалежність. Слід відмітити, що можливість конфліктів існує скрізь, де одна людина (або група) залежить від іншої людини (або групи) у виконанні задачі.

Розглянемо дану причину на прикладі:

1) викладач може пояснити низьку якість виконання студентами практичної роботи недбайливістю працівника лабораторії, що не забезпечив належний стан приладів. Лаборант може у свою чергу пред'явити претензії викладачу оскільки устаткування було зіпсовано студентами;

2) приводить до конфліктів і сумісне вирішення задач фахівцями різної кваліфікації. В цьому випадку висококваліфіковані виконавці можуть бути незадоволені тим що їх більш слабкі колеги гальмують виконання роботи, а останні незадоволені тим, що від них вимагають неможливого. Подібні конфлікти називають конфліктами різних потенціалів.

Третя причина – відмінності в цінностях.

Учасники процесу наділяють її певним ціннісним значенням. Усвідомлення людиною ціннісного аспекту своєї роботи дозволяє їй відповісти на питання: "Навіщо?", "За ради чого?", "Що головне?". Нерідко виникаючі суперечності торкаються саме цінностей діяльності. Прихильність класичним науково-педагогічним традиціям, як і постійне прагнення до змін, пошуку нового, є необхідними умовами ефективності педагогічної діяльності. Викладачі, що тяжіють до різних полюсів можуть бути відмінними професіоналами, можуть працювати разом і мати добрі відносини. Конфлікт виникне тільки в тому випадку, якщо відмінності перешкоджатимуть взаємодії (наприклад, сумісна методична розробка), або якщо вони почнуть посягати на цінності один одного "з принципу". Цей варіант частіше зустрічається при різному статусі учасників взаємодії. Люди більш високого статусу, що мають певні владні повноваження, і коли трактують їх дуже широко, вважають, що посада дає їм право нав'язувати іншим власні цінності.

Поряд з третьою причиною виникнення конфліктів слід виділити таку причину як відмінності в цілях. Групи усередині організації і окремі люди, як відомо, можуть переслідувати власну мету, не співпадаючи з метою інших учасників взаємодії. Вірогідність конфлікту мети зростає при необхідності організаційних змін, зокрема, у зв'язку зі зміною потреб суспільства. Наприклад, зараз багато учбових закладів вимушені переглядати цілі відповідно до нової системи освіти. За часів змін, природно, збільшується і вірогідність виникнення ціннісних конфліктів.

Проте, коли цілі у людей однакові, вони все ще не застраховані від конфліктів, оскільки скільки є людей, стільки є різних думок щодо способу досягнення цілі. Учасники спільної діяльності можуть мати відмінні погляди на шляхи і способи досягнення загальної мети. На-

приклад, якщо і адміністрація, і професорсько-викладацький склад і студенти хочуть підвищити ефективність навчання, кожен може мати власну, відмінну від інших, думку про те, як це зробити. Багато проблем можна вирішити по-різному, і кожен вважає, що його вирішення найкраще.

Одною з найбільш цікавих причин конфлікту, з точки зору розвитку особистості і становлення її в суспільстві, є відмінності в психологічних особливостях.

Так, кожна нормальна людина володіє певним темпераментом, характером, потребами, установками, звичками і т.д. Тобто, людина завжди є унікальною в своїй психологічній природі. Інколи психологічні відмінності учасників спільної діяльності такі великі, що істотно ускладнюють спільну діяльність. Аналіз конфліктних ситуацій, пов'язаних з психологічними особливостями людей, особливо яскраво виявляє специфіку педагогічних конфліктів між тим хто навчає і тим хто навчається. "Інструмент" педагога – його власна особистість і цей "інструмент" завжди повинен бути налаштований на учня. Викладач зобов'язаний бути вимогливим і терплячим, принциповим і гнучким, об'єктивним і доброзичливим. Відповідальність за негативні наслідки конфліктів лежить на викладачеві. Безумовна пошана до особи учня, адекватний рівень самоповаги, самоаналіз і самоконтроль – необхідні передумови формування навиків ефективною конфліктної поведінки педагога [2].

Потенційно конфліктогенні педагогічні ситуації. М. М. Рыбакова виділяє три типи таких ситуацій [3]:

- конфлікти діяльності, що виникають у зв'язку з виконанням учбових завдань, успішністю, позаучбовою діяльністю;
- конфлікти поведінки (вчинків), що виникають через порушення тими, що вчать, правил поведінки на заняттях, а також поза учбовим закладом;
- конфлікти відносин, що виникають у сфері емоційно-особистісних відносин студентів і викладачів у сфері їх спілкування в процесі педагогічної діяльності.

Таким чином, ми не можемо наперед знати про той чи інший конфлікт чи про його наслідки. Але для позитивного і швидкого його вирішення існує нагальна необхідність встановлення причин конфлікту. Встановивши їх ви зможете знайти найбільш раціональний та ефективний спосіб подолання конфлікту.

### *Література*

1. Сухомлинський В.О. Конфлікти в навчально-виховному процесі / В.Сухомлинський – Х.: Харківський національний педагогічний університет ім. Г. Сковороди. – 2005 . –376 с.
2. Практическая психология для преподавателей – М. : Информационно-издательский дом "Филинь", 1997. – 328 с.
3. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. – М. : Мысль, 1991. – 200 с.

УДК 325.455:351.83(043.2)

**Лабач В.Р.**,  
студентка,  
Юридичний інститут,  
Національний авіаційний університет, м. Київ  
Науковий керівник: Пильгун Н.В., к.ю.н., доцент

### **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ В УКРАЇНІ**

Розглянувши актуальні проблеми соціального становища української молоді та ключові аспекти забезпечення гідного життєвого рівня молоді і молодих сімей, було проаналізовано стан нормативно-правового забезпечення сфери соціального захисту молоді в Україні. На основі аналізу проблем, які існують у сфері соціального захисту молоді, можна зробити ряд практичних пропозицій, спрямованих на подолання наявних і прогнозованих криз у цій сфері. Визначальний вплив економічної складової на загальне становище та соціальне самопочуття молоді підтверджується результатами опитування молоді, проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді. За результатами опитування, молодь найбільш стурбована загальним падінням рівня життя – 38,1%, проблемами працевлаштування – 35,2%, а також відсутністю турботи держави про своїх молодих громадян – 30,8%.

Найважливішими також вважаються такі соціальні проблеми як: поширення ВІЛ/СНІДу, інфекцій, що передаються статевим шляхом, туберкульозу, гепатиту тощо – 27,8%, високий рівень злочинності – 25,1%, некомпетентність влади -24,5%, неефективність економічних реформ в Україні – 22,7%, наявність хабарництва і корупції – 20,9%, падіння моралі – 20,6%.