

ПРОТИВОРЕЧИЯ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

А. А. Бекимбетова

к.п.н., доцент - Заведующая кафедры
Дошкольного воспитания и дефектологии Нукусского
государственного педагогического института
Узбекистан, г. Нукус

Мамбетниязова Замира Турдыбаевна
старший преподаватель кафедры гуманитарных наук Каракалпакского
сельскохозяйственного и агротехнического института

Сейтмуратова Венера Жумамуратовна
докторант Нукусского государственного педагогического института

Аннотация

Автором поднята проблема взаимоотношений субъектов педагогического процесса. Выделены и проанализированы четыре главных блока рассмотрения темы: конфликт «учитель-ученик», «учитель-родитель», «учитель-администрация», «учитель-учитель».

Ключевые слова: Проблема, взаимоотношения, субъект, педагогический процесс, «учитель-ученик», «учитель-родитель», «учитель-администрация», «учитель-учитель».

Annotasiya

Muallif pedagogik jarayoni sub'ektlarining o'zaro munosabatlari muammosini ko'tardi. Mavzuning to'rtta asosiy asosiy bloklari ta'kidlanadi va tahlil qilinadi: "O'qituvchilar-talaba", "Ota o'qituvchisi", "O'qituvchi-o'qituvchilar", "O'qituvchilar o'qituvchisi", "O'qituvchi-o'qituvchilar", "O'qituvchilar o'qituvchisi".

Kalit so'zlar: Muammo, munosabatlar, fan, pedagogik jarayoni, "Talaba o'qituvchisi", "Ota o'qituvchisi", "O'qituvchilar-boshqaruv", "O'qituvchilar o'qituvchisi", "O'qituvchilar o'qituvchisi", "O'qituvchi o'qituvchi".

Introduction

Школа, как и любое другое образовательное учреждение-это не только учебный процесс, но и групповое взаимодействие совершенно разных людей, которые общаются между собой, взаимодействуют друг с другом В ходе такого

взаимодействия возникает большое количество конфликтных ситуаций, участники и образовательное учреждение в целом стремятся разными путями разрешать эти конфликтные ситуации. В зависимости от объектов, вступивших в конфликт, можно выделить четыре главных блока рассмотрения темы: конфликт «учитель-ученик», «учитель-родитель», «учитель-администрация», «учитель-учитель».

Для того, чтобы умело использовать конфликт в педагогическом процессе, необходимо, естественно, иметь теоретическую базу: хорошо знать динамику и все составляющие. Ведь без теоретических знаний, невозможно разобраться в самой сути конфликтной ситуации и найти верные пути её разрешения.

Конфликт — форма социального взаимодействия между двумя или более субъектами, возникающий по причине несовпадения желаний, интересов, ценностей или восприятия [1, с.3]. Говоря иначе, конфликт — ситуация, когда два или более субъекта взаимодействует таким образом, что шаг вперед в удовлетворении интересов, восприятия, ценностей или желаний одного из них означает шаг назад для другого или других. Мы рассматриваем педагогический конфликт, то есть конфликт, субъектами которого являются участники педагогического процесса. Конфликт несет разрушительную силу. Если он произошел между учителем и учеником, то приведет к снижению успеваемости и значительно ухудшит результаты воспитательного процесса. Противоречие «учитель-родитель» способно навредить третьему лицу – учащемуся. Острая ситуация в структуре «Учитель –учитель-администрация» не редко приводит к профессиональному выгоранию педагога [5, с.15].

По мнению Исаевой А. Г выделяются особенности педагогического конфликта:

- Разные социальные статусы сторон. Соответственно, процесс поиска продуктивной формы выхода из конфликта значительно затрудняется.
- Разный взгляд на ситуацию. Зачастую учителю не всегда удается понять оппонента, а тому, в свою очередь, не удается справиться с эмоциями.
- Наличие сторонних наблюдателей. Школа – это общественное место. И любая ситуация становится наглядным примером для учеников. Учитель всегда должен об этом помнить, вступая в конфликт. Педагог при любых условиях должен вести воспитательный процесс.

Школа - это модель общества! Учитель в этой модели главный показатель норм поведения в обществе.

Невозможность допускать ошибки. Любая оплошность педагога в решении конфликта неизбежно может вызвать новые проблемы и столкновения [3, 35].

В работе «Педагогический конфликт» [3, с.36], раскрываются факторы конфликтной ситуации. Для возникновения любого конфликта необходимо наличие двух факторов: конфликтной ситуации и инцидента.

Конфликтная ситуация - это совокупность объективных и субъективных условий, при которых проявляется резкое противодействие двух и более сторон. Конфликтная ситуация характеризуется состоянием напряженности взаимодействия конкретных субъектов, причем степень напряженности определяет вероятность и остроту протекания конфликта. Переход конфликтной ситуации в явный конфликт происходит под воздействием определенного толчка - инцидента.

Инцидент - это действие одной из сторон, вызывающее ответную реакцию другой стороны и тем самым провоцирующее конфликт.

Как отмечает Темина С.Ю., конфликт может, проявляться в различных действиях.

1. Конфликтогенные. Выражение гнева, возмущения, применение наказания, негативная оценка личности студента, его оскорбление, насмешка и т.п.

2. Конфликтотерпимые. Уход и затягивание решения проблемы, компромиссные действия.

3. Конструктивные. Действия по изменению неблагоприятного хода развития ситуации. Переключение внимания, легкая ирония, "шаг навстречу", неординарные действия и др. [4, с. 144]. Действия первого рода способствуют нарастанию напряжения и обострению конфликта, не отвечают основной функции преподавателя - созданию наиболее благоприятных условий для развития личности студентов. Действия второго рода не решают педагогической проблемы, т.к. ведут к затягиванию конфликтной ситуации, усложняя с течением времени возможность ее эффективного разрешения. Действия третьего рода в случае адекватного и грамотного их использования позволяют преподавателю ослабить возникшее психосоциальное напряжение в учебной группе, осуществлять свои функции и в течение определенного времени разрешить существующий конфликт.

Алгоритм разрешения педагогического конфликта:

- Определить суть конфликта: его причины, участников, последствия.
- Создать команду по разбору ситуации и разрешению конфликта: в нее могут входить только одни непосредственные оппоненты, либо еще и свидетели, коллеги, классный коллектив. Главное, чтобы соотношение сил было равное.
- Определить роль ведущего в разборе конфликта.
- Определить время и место. Важно, не приступать к разрешению ситуации в самый разгар противостояния. Необходимо, чтобы все успокоились и настроились на конструктивную беседу.
- Установить правила: не перебивать, не оскорблять, не врать.

- Выслушать позицию обеих сторон. В ходе разговора ответить на вопросы. Что произошло? Почему это произошло? Какие чувства вызвал конфликт у оппонентов? Как быть дальше? Собрать предложения по урегулированию ситуации. Провести, например, «мозговой штурм». Выбрать из общего списка, предложение, удовлетворяющее обе стороны.

Это общий алгоритм урегулирования конфликтной ситуации. Но, в зависимости от многих критериев конфликта, этот алгоритм можно провести в форме ролевой игры, деловой встречи, неформальной беседы. А в рамках психологии, возможно, включить в методику сказкотерапии или драмотерапии. Фантазия педагога не знает границ. Поэтому даже скучный алгоритм можно превратить в интересный процесс. Главное, чтобы участники ситуации приобрели бесценный опыт и применяли его в жизни. Важно осознавать, что хорошие взаимоотношения с окружающими представляют собой большую общественную ценность.

Таким образом, Конфликты — это неотъемлемая часть современной жизни. Чаще всего конфликты ассоциируются с агрессией, спорами, враждебностью. Однако многие конфликты способствуют принятию обоснованных решений, развитию взаимоотношений, помогают выявить скрытые проблемы.

Управление конфликтами означает их прогнозирование, предупреждение, направление в созидательное русло, их разрешение. Существует множество причин, как субъективных, так и объективных, которые провоцируют конфликты, часто они неизбежны. Но в случаях разрешения педагогических конфликтов, очень важно, осознавать долгосрочную перспективу применяемых стратегий поведения. Так как конфликт свидетельствует о каких-либо противоречиях, необходимо постараться осознать их, и лишь за тем снять эти противоречия, наиболее конструктивным способом. И тогда своевременно разрешенные конфликты не будут обостряться и накапливаться. А это в свою очередь, будет положительно отражаться, как на межличностных взаимоотношениях, так и на продуктивности педагогической деятельности.

Список использованной литературы:

1. Ерушова, Н.А. Педагогический конфликт. Технология разрешения конфликтов. [интернет ресурс]-Режим доступа: <http://any-book.org>
2. Семенцова, Е. И., Школьные конфликты: виды, пути решения, приемы и примеры. 01.12.2013. [интернет ресурс] -Режим доступа: <http://pedsovet.ru>
3. Исаева, А.Г. Педагогический конфликт. Технология разрешения педагогического конфликта. [Интернет ресурс] Режим доступа: <http://www.rastut-goda.ru>

-
4. Темина С.Ю. Конфликты школы или школа конфликтов. -М.: МПСИ,-2002,-144с
 5. Холмунинова Б. А. Причины и некоторые особенности педагогических конфликтов // Молодой ученый. -2016. -№10.
 6. А.А.Bekimbetova, М.В.Zhaksilikova, Using the experience of Korean Higher education institutions, World Bulletin of Social Sciences (WBSS), 2022 https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=CDp5fTgAAAAJ&citation_for_view=CDp5fTgAAAAJ:ULOm3_A8WrAC.