



Сборник материалов

**II-го Республиканского профессионального педагогического Форума
работников среднего профессионального образования**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Том 3

**Конфликтологическая компетентность
работников образовательных учреждений
среднего профессионального образования**

21-25 августа 2017 г.

г. Донецк

Донецк
2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Высшее учебное заведение
«Республиканский институт последипломного образования
инженерно-педагогических работников»

Сборник материалов

**II-го Республиканского профессионального
педагогического Форума работников
среднего профессионального образования**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

21–25 августа 2017 г.

г. Донецк

Том 3

**Конфликтологическая компетентность
работников образовательных учреждений
среднего профессионального образования**

Донецк, 2017

Организационный комитет:

Председатель: Данильченко С.В.	Начальник отдела среднего профессионального образования Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики
Заместитель председателя: Алфимов Д.В.	Директор высшего учебного заведения «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников»
Ответственный секретарь: Коровка Е.А.	Первый заместитель директора высшего учебного заведения «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников»
Члены оргкомитета: Станкевич Е.В.	Главный специалист отдела среднего профессионального образования Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики
Кузьмина О.Н.	Специалист 1-й категории отдела среднего профессионального образования Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики
Заболотная М.Н.	Заместитель директора по организационно-методической поддержке программ образования высшего учебного заведения «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников»
Арешидзе Л.Н.	Заведующий учебно-методическим отделом среднего профессионального образования высшего учебного заведения «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников»
Пятигорец Е.А.	Заведующий сектором государственной молодежной политики и гражданского воспитания высшего учебного заведения «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников»
Демура Ю.Н.	Директор ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж», председатель Совета директоров образовательных учреждений среднего профессионального образования
Максецкий А.И.	Директор ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматике»
Экбер М.Б.	Директор ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»
Караван И.А.	Директор ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»
Голос И.Г.	Директор ГПОУ «Донецкий политехнический техникум»

П78 **Профессиональная компетентность руководящих и педагогических работников в условиях модернизации среднего профессионального образования [Текст] :** материалы II-го Республиканского профессионального педагогического Форума работников среднего профессионального образования (Донецк, 21-25 августа 2017 г.). – Т. 3: *Конфликтологическая компетентность работников образовательных учреждений среднего профессионального образования* / под общ. ред. Д. В. Алфимова. – Донецк : РИПО ИПР, 2017. – 195 с.

Материалы печатаются в авторской редакции. Ответственность за аутентичность цитат, правильность фактов и ссылок несут авторы статей.

В сборнике представлены научно-теоретические и научно-практические материалы, опыт работы руководящих и педагогических работников системы среднего и дополнительного профессионального образования по актуальным проблемам развития и совершенствования профессионального образования, по вопросам организации образовательного пространства и формирования успешного конкурентоспособного специалиста.

Материалы, представленные в сборнике, будут полезны и интересны руководителям образовательных организаций среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, научно-педагогическим, педагогическим работникам и методистам образовательных организаций, аспирантам и докторантам, а также студентам и другим лицам, интересующимся данной проблемой.

Печатается по решению Ученого Совета высшего учебного заведения «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников».
Протокол № 8 от 28.09.2017 г.

УДК 377.5
ББК 74.56

© Коллектив авторов, 2017
© Высшее учебное заведение «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников», 2017

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ. КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аксёненко Наталья Николаевна. Конфликтологические знания педагога как условие создания благоприятного климата в образовательной организации ГПОУ «Докучаевский техникум ДонНУЭТ»	6
Бойкив Наталья Юрьевна. Роль педагога в формировании личности студентов СПО	9
Булгакова Екатерина Ивановна. Методы диагностики и профилактики конфликта сквозь призму «Я»-концепции	13
Вайсера Лариса Михайловна. Социально-педагогическое сопровождение адаптации студентов-первокурсников к условиям жизнедеятельности в профессиональном образовательном учреждении	19
Верниченко Наталья Григорьевна. Предупреждение конфликтов в педагогическом коллективе	23
Власенко Ирина Вячеславовна. Развитие конфликтной компетентности педагога в системе среднего профессионального образования.....	28
Гавриш Инна Витальевна. Деструктивные технологии, как метод манипуляции сознанием преподавателей	33
Гелюх Людмила Ивановна. Роль конфликтологических знаний педагога в улучшении социальной адаптации студентов в учебном коллективе	37
Гокова Елена Валентиновна. Предупреждение и пути разрешения конфликтов в образовательном учреждении	44
Грошева Анна Ивановна. Психолого-педагогические аспекты образовательного процесса в СПО в контексте современных социальных проблем	52
Дикунова Ольга Владимировна. Сущность и виды конфликтов в малых социальных группах	54
Донченко Елена Владимировна. Использование психодиагностических методик при разрешении конфликтных ситуаций в системе СПО	61
Зехова Лариса Александровна. Конфликтологическая компетентность преподавателя как условие создания благоприятного климата в образовательном учреждении	66
Зуйкова Елена Геннадиевна. Работа по выявлению студентов «группы риска» и организация профилактической работы с ними в ОУ СПО	70
Калмыкова Ирина Стефановна. Использование интерактивных технологий в процессе воспитания толерантности у молодежи	74

Кожевникова Ирина Ивановна. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессионального имиджа педагогических работников системы ОУ СПО	77
Косинова Жанна Николаевна. Психолого-педагогические аспекты образовательного процесса в СПО в контексте социальных проблем	83
Крохмаль Ирина Григорьевна. Управление конфликтами в ОУ СПО	88
Ламтюгова Елена Анатольевна. Адаптация студентов первого курса как профилактика конфликтных ситуаций	95
Май-Борода Ирина Анатольевна. Психолого-педагогические аспекты образовательного процесса в ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в контексте современных социальных проблем	101
Межанова Ирина Александровна. Специфика конфликта в педагогическом коллективе	105
Найденов Сергей Иванович. Готовность педагогических работников системы СПО к психологическому сопровождению образовательного процесса	115
Ольшницкая Наталия Николаевна. Формирование благоприятного психологического климата в студенческом коллективе	120
Папакица Елена Константиновна. Анализ результатов пилотажного исследования о целесообразности проведения психологического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников ОУ СПО	124
Петрова Ольга Геннадиевна. Профессиональные предпочтения абитуриентов г. Донецка. Обзор особенностей выбора профессии	130
Проникова Евгения Викторовна. Роль педагога в создании благоприятного морально-психологического климата в образовательном учреждении	135
Протасова Татьяна Владимировна. Формирование психолого-физической компетентности как составляющей профессионального здоровья личности	139
Пятницкая Наталья Викторовна. Формирование конфликтологической компетентности преподавателей ОУ СПО	143
Руденко Алена Юрьевна. Психологические особенности и регуляция эмоциональных состояний в педагогическом коллективе на примере ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства».....	146
Ручий Наталья Ивановна. Психогигиена педагогического общения	152
Санжара Ирина Владимировна. Социально-психологические способы предупреждения конфликтов в педагогическом коллективе ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства».....	155
Саталуй Юлия Александровна. Профилактика эмоционального выгорания педагогов в ГПОУ «Ясиноватский строительный техникум транспортного строительства».....	158

Синьтюк Виктория Ивановна. Значение духовного начала в нравственном, патриотическом и эстетическом воспитании обучающихся в ОУ СПО	161
Смекалина Людмила Александровна. Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций	168
Соловьев Андрей Павлович. Особенности влияния благоприятного психологического климата в команде на успешность спортивной деятельности студентов ОУ СПО	172
Трофимова Анастасия Владимировна. Роль конфликтологических знаний педагога в области управления конфликтом в ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»	176
Цибулько Нина Петровна. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной культуры педагога	179
Черняев Александр Георгиевич. Особенности организации учебно-воспитательного процесса для студентов с нарушениями слуха	184
Юткина Анастасия Александровна. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной культуры педагога	190

СЕКЦИЯ

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 316.48(075) : 378.14

*Наталья Николаевна Аксёненко,
методист,
ГПОУ «Докучаевский техникум ДонНУЭТ»,
г. Докучаевск*

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ ПЕДАГОГА КАК УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО КЛИМАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГПОУ «ДОКУЧАЕВСКИЙ ТЕХНИКУМ ДОННУЭТ»

Аннотация. В статье рассматриваются конфликтологические знания педагога как условие создания благоприятного климата в образовательной организации ГПОУ «Докучаевский техникум ДонНУЭТ», представлены результаты исследования уровня посреднического потенциала в разрешении конфликтов.

Ключевые слова: конфликтология; профессиональная компетентность; современный педагог; компетентность; педагогическая деятельность; педагогическое мастерство; современное образование; создание благоприятного климата в работе со студентами.

Преподаватель, студенты и родители включаются в широкий спектр отношений, ситуаций, которые перерастают с определённой периодичностью в конфликты.

Большинство педагогов отмечают, что современные студенты ведут себя более независимо и свободно, разговаривают с преподавателями на равных, а это значит, что с ними приходится обращаться деликатнее, проявляя чудеса педагогической эквилибристики при выборе способов взаимодействия в предконфликтных и конфликтных ситуациях.

Конструктивная позиция преподавателя в конфликте, его конфликтологическая компетентность предполагает наличие не только определённых знаний по общей психологии, но и по психологии конфликта, благодаря которым он сможет предвидеть развитие учебной ситуации по непредсказуемому сценарию.

Конфликт в рамках современной конфликтологической парадигмы рассматривается как объективное явление социального взаимодействия, т.к. представляет собой форму предельного обострения естественных противоречий, характерных для общества.

Термин «конфликтологическая компетенция» – это способность действующего лица, социальной группы или организации в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий

конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации.

Конфликтологическая компетенция, безусловно, является составной частью общей социальной компетенции и может быть определена как способность и готовность преподавателя к осуществлению деятельности по профилактике конфликта, в реальном конфликте как способность и готовность минимизировать деструктивные формы конфликта и перевести их в конструктивное русло, и при необходимости выступить посредником или медиатором в разрешении конфликта. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации.

Значение конфликтологической компетенции в индивидуально-личностном развитии человека, его познавательной деятельности и социальном поведении выражается в ее функциях:

- мобилизационной, понимаемой как способность рассматривать конфликт в качестве неотъемлемой составляющей нашей жизни;
- информативной, определяемой как способность к неоднозначной трактовке конфликтного взаимодействия и видению перспектив его разрешения;
- прогностической, представленной как способность применять различные техники для минимизации деструктивных форм конфликта;
- регулятивной, понимаемой как способность осуществлять деятельность посредника или медиатора;
- ценностной, позволяющей преподавателю изменить отношение к конфликту в условиях расширения контактов, деятельности;
- рефлексивной, используемой для реконструкции появившегося затруднения и обнаружения его причин;
- интегративной, предназначенной для того, чтобы данная компетенция носила продуктивный характер.

Конфликтологическая культура преподавателя системы профессионального образования включает в себя интегральные компоненты:

- «конфликтологическая компетенция» как совокупность знаний о профессиональном конфликте и связанных с ним явлениях, определяющая конфликтологическую познающую деятельность специалиста;
- «конфликтологическая готовность» как совокупность конфликтогенных свойств и качеств в основных сферах психики, определяющая конфликтологическую регулятивную деятельность специалиста;
- «конфликтологическая компетентность» как система конфликтологических умений по управлению конфликтом, определяющая конфликтологическую коммуникативную и преобразующую деятельности специалиста.

Педагогу принадлежит особое место в проблеме разрешения конфликтов. При этом следует учесть, что он как субъект, управляющий процессом, развивается в процессе своей деятельности, приобретая опыт управления конфликтными ситуациями и их разрешения. Мы будем опираться на структурно-динамическую модель конфликтологической компетентности, предложенную Н.И. Леоновым. Структурными составляющими этой модели являются социально-психологические, операциональные и поведенческие характеристики личности педагога. Динамические составляющие – это характеристики, определяемые как самой спецификой профессиональной деятельности, так и ситуацией непосредственного взаимодействия педагога и других субъектов образовательного пространства (профессионально важные качества).

Таким образом, с нашей точки зрения, конфликтологическая компетентность – это системное, многокомпонентное образование профессионально важных, социально-психологических, операциональных и поведенческих особенностей педагога, способствующее конструктивному разрешению конфликтов между субъектами образовательного пространства.

В нашем эмпирическом исследовании участвовали преподаватели техникума. Мы использовали опросник – тест «Как вы действуете в конфликтной ситуации?» Н.И. Леонова, который включает в себя 35 пословиц и афоризмов. С помощью пятибалльной шкалы мы определили, в какой степени каждое из них типично для поведения преподавателей в условиях конфликта. Вопросы направлены на выявление социально-психологических особенностей личности; на выявление операциональных характеристик в разрешении конфликта; на выявление тактик поведения, выбираемых испытуемым, при разрешении конфликтов.

На основании результатов была построена кривая нормального распределения показателей и выделены три группы преподавателей с низким, средним и высоким уровнем посреднического потенциала в разрешении конфликтов (ППРК). На основе достоверных различий, полученных в результате эмпирического исследования, можно сделать вывод о следующих значимых характеристиках педагогов.

Педагоги с высоким уровнем ППР демонстрируют более высокий уровень интеллекта, что позволяет предположить, что они в большей степени могут осознавать свое поведение в конфликтной ситуации, а также предвидеть и прогнозировать возможные последствия и результаты. Они общительные, смелые, часто экспериментирующие, критически и свободно мыслящие, либеральные, испытывают потребность в новизне, спонтанны и эмоциональны, но склонны продумывать последствия своих действий. Эти педагоги считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом.

Всего в своей жизни они добиваются сами и способны взять на себя ответственность за свои действия, имеют развитое чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям. В общении с людьми они часто опираются на различные элементы – «подсказки», редко используют стратегию компромисса между участниками конфликта, достигнутого путем взаимных уступок. Для них характерны стратегия сотрудничества в конфликтной ситуации и поиск альтернативных решений, которые удовлетворяют интересы обеих сторон.

Следовательно, можно представить следующую модель конфликтологической компетентности педагогов с высоким уровнем ППР.

Когнитивный (предполагает способность личности анализировать конфликтную ситуацию, свое поведение в ней, выделять структурные компоненты):

- интеллект (высокий);
- любознательность (стремление к новому, эксперимент).

Мотивационный (предполагает направленность личности на конструктивное разрешение конфликта):

- направленность на «себя», на «другого» (стратегии поведения – сотрудничество, компромисс);
- дипломатичность (обходительность, сдержанность; внимательность, чуткость, осторожность в оценках).

Регулятивный (предполагает способность личности к сознательному управлению собой и своим эмоционально-волевым состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях):

– локус контроля (субъективный самоконтроль – обладает способностью взять ответственность на себя за свои действия).

Педагоги с низким уровнем ППРК характеризуются тем, что их поведение и эмоции зависят в большей степени от внутреннего состояния, а не от требований ситуации. Они не имеют развитых навыков контроля и управления своим поведением, неудачи и проблемы склонны связывать с внешними факторами и другими людьми.

Их интересы обращены на самих себя, они осторожны в поступках, эгоцентричны, к окружающим относятся напряженно, чаще всего не умеют «разряжать атмосферу». Они ригидны, излишне строги в оценке людей и их действий; не уверены в себе, поэтому зависят от чужого мнения, сверхкомфортны; стремятся быть хорошо информированными, чтобы избежать неопределенности; не склонны к экспериментированию; с трудом принимают новые, не устоявшиеся взгляды и перемены; на веру ничего не принимают.

Таким образом, интегральные характеристики, представляющие модель конфликтологической компетентности педагогов, отличаются своими содержательными характеристиками.

На мой взгляд, именно конфликтологическая компетентность – та «платформа», которая даёт возможность преподавателю сохранить профессиональный и личностный имидж в современных условиях социальной напряжённости и нестабильности.

Список использованных источников

1. Владимирова, Т. Л. Коммуникативная культура преподавания [Электронный ресурс] / Т. Л. Владимирова. – Режим доступа : / <http://Portal.tpu.ru>.
2. Леонтьев, А. А. Педагогическое общение [Текст] / А. А. Леонтьев; под ред. М. К. Кабардова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Нальчик, 1996. – 367 с.
3. Романова, Е. С. Основные аспекты психолого-педагогического сопровождения ФГОС в системе среднего и высшего образования [Текст] / Е. С. Романова, Л. И. Бершедова, Л. В. Макшанцева // Системная психология и социология. – 2013. – № 7. – С. 25-49.
4. Рыжов, Б. Н. Системные основания психологии [Текст] / Б. Н. Рыжов // Системная психология и социология. – 2010. – № 1. – С. 5-24.
5. Леонов, Н. И. Конфликтологическая компетентность педагога [Текст] / Н. И. Леонов // Психология образования в XXI веке: теория и практика. – М. : Перемена, 2011.

УДК 378.14 :159.9

Наталья Юрьевна Бойкив,

канд. биол. наук,

зам. директора по воспитательной работе,

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»,

г. Донецк

РОЛЬ ПЕДАГОГА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ СПОУ

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные вопросы становления личности студента в процессе обучения в системе СПО, роль преподавателя в этом процессе, различные стили работы педагогов.

Ключевые слова: личность студента; педагогическая деятельность; формирование личности.

Общеизвестно, что в значительной степени судьба человека зависит от его образования. Поэтому современные условия требуют от работников системы образования постановку новых целей и задач, направляющих образовательный процесс средних профессиональных образовательных учреждений на саморазвитие, самообразование студентов, развитие критического мышления, формирование личности, способной собирать, синтезировать и анализировать информацию, понять практическую, жизненную значимость того или иного процесса, изобретения, открытия.

В связи с этим, формирование и развитие личности студентов является социальным заказом общества и обуславливает перенос акцента с передачи студентам преимущественно готовых знаний на организацию активной познавательной деятельности в учебном процессе. Формировать и развивать личность студентов – значит формировать и совершенствовать мыслительные операции, развивать воображение студентов, помочь им овладеть знаниями разного содержания и обладать такими характеристиками мышления, как критичность, глубина, гибкость, широта, быстрота, вариативность.

Построение профессионального обучения в системе СПО в значительной степени определяется возрастными и психологическими особенностями студентов. Молодость – это этап формирования самосознания и собственного мировоззрения, этап принятия ответственных решений, наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера и овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека. Он характеризуется завершением становления психологической личности и зрелости мышления обучающихся. Молодой человек при обучении в техникуме или колледже формирует самосознание как целостное представление о самом себе, самооценку своей внешности, умственных, моральных качеств, осознание своих достоинств и недостатков. Формирует собственное мировоззрение как целостную систему взглядов, знаний, убеждений своей жизненной философии, стремление заново и критически осмыслить все окружающее, утвердить свою самостоятельность, создать собственные теории смысла жизни, любви, счастья, политики [1].

Одной из центральных фигур в образовательном учреждении является педагог, именно ему принадлежит главенствующая роль в подготовке студента как будущего профессионала, в развитии его личности.

Современная педагогическая практика перешла на новый уровень межличностных отношений, учебно-воспитательный процесс превратился во взаимодействие на основе диалога, что является источником личностного роста, как студента, так и преподавателя.

Основным средством воздействия педагога является он сам как личность, а не только как грамотный специалист, который владеет необходимыми знаниями и умениями. Именно человеческие качества, требовательность не только к окружающим, но и, прежде всего к самому себе играют решающую роль в эффективности деятельности педагога.

Цели педагогической деятельности многофункциональны. Они не могут быть решены только средствами педагогики, психологии или с помощью методики преподавания конкретных наук. Здесь предполагается осуществление педагогом своеобразного синтеза знаний из различных областей при выработке конкретных программ подготовки специалистов, при анализе степени готовности студентов к усвоению знаний, при стимулировании и активизации их учебной деятельности и т.д.

Основными функциями преподавателя системы СПО являются: обучающая, воспитательная, организаторская, исследовательская, которые должны проявляться в единстве [3].

Умение видеть, формулировать педагогические задачи на основе анализа своеобразной, а иногда и быстро меняющейся педагогической ситуации,

находить оптимальные пути и способы ее решения – составляющие профессионализма педагога.

Студент – это представитель специфической социальной категории людей, готовящихся к профессиональному труду, высококвалифицированному выполнению функций специалиста в той или иной области деятельности.

Студент как личность и как человек определенного возраста может характеризоваться с трех сторон: с социальной, с психологической и с биологической.

В процессе обучения в техникуме должны быть обеспечены условия для формирования личности студента как будущего специалиста по ряду направлений: укрепление идейной убежденности, формирование профессиональной направленности, развитие необходимых способностей; совершенствование, «профессионализация» психических процессов, состояний, опыта; повышение чувства долга, ответственности за успех в профессиональной деятельности, развитие индивидуальности студента; рост профессиональных притязаний личности студента; рост общей зрелости и устойчивости личности студента на основе интенсивной передачи социального и профессионального опыта и формирования нужных качеств; повышение удельного веса самовоспитания студента в формировании качеств, опыта, необходимых ему как будущему специалисту; укрепление профессиональной самостоятельности и готовности к будущей практической работе.

Эффективность использования имеющихся у преподавателя знаний для формирования личности студента зависит от наличия у него конструктивных и проектировочных способностей. Этим определяется достижение высокого уровня педагогического мастерства. Психологическим механизмом реализации этих способностей служит мысленное моделирование воспитательно-образовательного процесса.

Система знаний включает мировоззренческий, общекультурный уровень и уровень специальных знаний.

Мировоззренческие знания тесно связаны с общей направленностью личности самого педагога. Это проявляется в системе отношений к миру, людям и к самому себе, в жизненной позиции. Часто для студентов важнее отношение преподавателя к проблеме, чем ее суть.

Низкий уровень развития общекультурных знаний преподавателя приводит к односторонности личности педагога, а это, в свою очередь, ограничивает возможности воспитательного воздействия на студентов.

Специальные знания включают в себя знания предмета, знания по педагогике, психологии, методике преподавания. Предметные знания оцениваются самими преподавателями и их коллегами высоко, и поэтому, как правило, педагоги стремятся к росту в данном направлении. Что касается знаний по педагогике, психологии и методике преподавания, то, по данным различных исследований, хотя сами педагоги понимают недостаточный уровень подготовленности в этих вопросах, только малая их часть занимается психолого-педагогическим самообразованием.

К данному компоненту относятся также определенные свойства познавательной деятельности, влияющие на ее эффективность (умения строить и проверять гипотезы, быть чувствительным к противоречиям, критически оценивать полученные результаты) [3].

Формирование и развитие личности студента – это сложный процесс возникновения и разрешения противоречий, перехода внешнего во внутреннее, активной работы над собой.

Самосознание молодежи – интегральная характеристика своего осознанного места в и роли в обществе в качестве действующего исторического субъекта. Самосознание

личности – это степень осознанной человеком теоретически осмысленной и практически подкрепленной своей значимости в социуме, ближайшем окружении, целостная оценка самого себя как чувствующего, мыслящего и действующего субъекта [5].

Личность проявляет себя в процессах самоопределения и самореализации.

Самоопределение – осознанный акт выявления и утверждения субъектом собственной позиции в процессе его жизнедеятельности, этническая, религиозная, профессиональная, социальная, в целом его добровольная идентификация. Самореализация как качество личности – это способность найти и исполнять своё жизненное предназначение; реализовать потенциал своих возможностей, знаний, умений, способностей, своих сегодняшних представлений о себе и своем пути в жизни [2].

Современные студенты ценят в преподавателе, прежде всего широкий кругозор, увлеченность преподаваемым предметом и знание его, интерес к личности студента, уважение, терпимость, понимание, доброжелательность, справедливость. Отвергают такие качества как низкий уровень культуры, невежество, нетерпимость, фальшь, унижение достоинства студента, высокомерие, жестокость, злость, агрессивность.

Традиционно система ценностных ориентаций выступает в качестве высшего контрольного органа регуляции всех побудителей активности человека, осуществляя нормативную функцию сознания. Данная характеристика соотносится с социально-культурной составляющей ценности, которая служит стандартом при выборе альтернативных решений в поведении людей.

Процесс формирования ценностных ориентаций является неотъемлемой частью развития личности. Целостность развитой личности определяется системой ценностей, ориентирующих личность в отношениях с другими людьми.

В зависимости от особенностей характера и черт личности преподавателя он взаимодействует со студентами, используя индивидуальный стиль общения. Традиционно выделяются три основных стиля общения: авторитарный, либеральный и демократический.

Педагог с авторитарным стилем общения осуществляет функционально-деловой подход к студенту, при котором он исходит из усредненного представления о студенте и абстрактных требований к нему. При этом недооцениваются самостоятельность, инициативность студентов.

Педагог с либеральным стилем общения склонен к фамильярности, анархии. Это порождает неопределенность ожиданий студентов, что в свою очередь вызывает у них чувство напряженности и тревоги.

Демократический стиль общения преподавателя предполагает учет индивидуальных особенностей студентов, их личный опыт, специфику их потребностей и возможностей. При этом педагог не проявляет негативных установок, объективен в оценках, разносторонен и активен в контактах.

Наиболее вредный для дела и разрушительный – либеральный стиль. Авторитарному стилю в целом можно дать негативную оценку, но некоторые задачи могут быть решены лишь с использованием данного стиля (например, на начальном этапе формирования студенческих групп). Демократический стиль можно охарактеризовать как личностный, который наиболее эффективно позволяет решать педагогические задачи [3].

В разных педагогических ситуациях, по отношению к разным студентам и коллегам преподаватель может проявлять себя в различных стилях общения. Этот факт убедительно говорит о возможности работы над своим стилем общения, что особенно актуально для молодых преподавателей ОУ СПО.

Несмотря на общее в стилях общения, у каждого преподавателя с опытом складывается свой оптимальный индивидуальный стиль. Именно он позволяет максимально полно использовать сильные стороны преподавателя, компенсировать

слабые стороны его личности. Успех при выработке индивидуального стиля способствует профессиональному становлению преподавателя, росту его мастерства, результативности деятельности, что, в конечном счете, приводит к удовлетворенности своим трудом.

Таким образом, на современном этапе в системе СПО наметилась тенденция смещения направления работы преподавателя с деятельностно-ориентировочной педагогики на педагогику личностно ориентированную. То есть уход от начального этапа простой передачи знаний педагога студентам, к уровню равноправного сотрудничества и глубоко личного общения людей, объединенных стремлением к познанию истины. Такой подход, несомненно, способствует формированию личности студента, позволяет более целенаправленно осуществлять воспитательную работу в общеобразовательной и профессиональной сферах.

Список использованных источников

1. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст] / А. Адлер. – М. : АРДИС, 2007. – 96 с.
2. Блинова, В. Л. Психологические основы самопознания и саморазвития [Текст] / В. Л. Блинова, Ю. Л. Блинова. – Казань : ТГГПУ, 2009. – 222 с.
3. Бочарова, Л. А. Профессионализм педагога ВУЗа как условие развития личности студента [Электронный ресурс] /Л. А. Бочарова. – Режим доступа : <http://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2011/12/22/professionalizm-pedagoga-vuza-kak-uslovie-razvitiya>.
4. Цзен, Н. В. Психотренинг: игры и упражнения [Текст] / Н. В. Дзен, Ю.В. Пахомов. – М. : Класс, 1999. – 272 с.
5. Цукерман, Г. А. Психология саморазвития [Текст] / Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров. – М. : Интерпракс, 1995. – 288 с.

УДК 159.9 : 316.48

*Екатерина Ивановна Булгакова,
педагог-психолог,
ГПОУ «ДКТД» ДонНУЭТ,
г.Донецк*

МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ И ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТА СКВОЗЬ ПРИЗМУ «Я»-КОНЦЕПЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности применения методики диагностики межличностных отношений в более широких границах использования: как инструмента, способствующего формированию и развитию «Я» образа; наглядности «Я»-реальное – «Я»-идеальное; профилактики конфликтных отношений.

Ключевые слова: «Я»-концепция; юность; конфликтность; межличностные отношения; диагностика; консультирование; эффективность.

У каждой личности существует свой уникальный принцип организации восприятия и мышления, способности, воли, черт характера, установок ценностей и т.д. в единое целое. Этот центр образует ядро человеческой личности и в различных психологических теориях называется «самость», «Я»-концепция, «самосознание» и т.д. В зарубежной психологии наибольшее распространение получил термин «Я-концепции».

«Я»-концепция – это относительно устойчивая, в большей или меньшей степени осознаваемая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он относится к самому себе и строит свое взаимодействие с другими людьми [1].

«Я»-концепция в психологии понимается как устойчивая система обобщенного представления индивида о себе, как образ собственного «Я» (образ «Я»), который определяет отношение индивида к самому себе и другим людям.

Другими словами «Я»-концепция включает в себя всю совокупность знаний и представлений индивида о себе, эмоциональное отношение к своей личности, а также те формы поведения, которые обусловлены этими знаниями, представлениями и оценками.

Формирование «Я»-концепции начинается с момента рождения ребенка, когда ребенок начинает различать собственные внутренние ощущения и ощущения, вызванные посторонними предметами. Однако, основные элементы в «Я»-концепции закладываются в подростковом и юношеском возрасте.

«Я»-концепция может быть положительной, амбивалентной (противоречивой), отрицательной. Она может неверно отражать реальность, быть вымышленной, искаженной или идеальной.

То, что не согласуется с «Я»-концепцией человека может быть вытеснено из его сознания, отвергнуто, хотя на самом деле может оказаться истинным [8].

Образ «Я» личности обычно включает в себя (рис. 1).



Рис. 1. Образ «Я» личности

От гармонии идеального и реального «Я» человека зависят его удовлетворенности жизнью, осознание себя счастливым или несчастным, целостная картина самосознания, комфортное межличностное взаимодействие и общение.

Своевременное диагностирование и коррекция формирующегося конфликтного типа «Я-концепции». К чертам характера конфликтной личности относятся:

- нетерпимость к недостаткам других;
- стремление быть первым, доминировать во что бы то ни стало, его слово всегда должно быть последним;
- пониженная самокритичность;
- импульсивность;
- несдержанность в чувствах;
- излишняя принципиальность;
- бесцеремонное вмешательство в личную жизнь других людей;
- критика, зачастую недостаточно аргументированная или необоснованная;
- неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка и др. [4].

В юношеском возрасте «Я» концепция становится более устойчивой и одновременно претерпевает изменения, обусловленные рядом причин:

- связанное с половым созреванием восприятие своего внешнего облика,
- развитие когнитивных и интеллектуальных возможностей приводит к усложнению и дифференциации Я-концепции, в частности к появлению способности различать реальные и гипотетические возможности,
- смена ролей, необходимость принятия важных решений, касающихся профессии, ценностных ориентаций, образа жизни и т.д. могут вызвать ролевой конфликт и статусную неопределенность,
- полярные требования взрослых – упреки в недостаточной самостоятельности и безапелляционное послушание и конформность.

Для гармоничного и бесконфликтного развития личности студента важно как можно больше узнавать о себе – своих способностях, наклонностях, талантах, чтоб в осознанно развивать, или корректировать личностные качества и свойства. Молодые люди, поступающие в учебные заведения на базе 9 классов, по сути, совершают квантовый скачок, и об этом следуем им говорить.

Юность – напряженный период социализации, выработки ценностных ориентаций и идеалов, устойчивого мировоззрения, гражданских качеств личности [2].

В работах Л. И. Божович, Л. С. Славиной, Б. С. Волкова, В. И. Илийчука конфликтное поведение рассматривается как результат внутренних и внешних противоречий между обществом, средой и самим человеком, между самооценкой и оценкой группы, собственными установками и убеждениями [6].

Для определения межличностной конфликтности человека специалисты используют ряд апробированных тестов, которые фиксируют выраженность качеств, свойств и состояний, свидетельствующих о повышенной конфликтности личности.

Под конфликтностью личности понимается ее интегральное свойство, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими независимо от того, предшествуют ли этому проблемные ситуации.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) – столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в осознании отдельно взятого индивида; в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанных с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями [7].

О типах межличностных отношений и идет речь в методике Тимоти Лири «Диагностика межличностных отношений». Этот диагностический материал интересен тем, что с его помощью можно выявить как конфликтогенные тенденции в межличностных отношениях, так и возможные внутриличностные конфликты, которые также могут спровоцировать личность на конфликт. Она выявляет преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяются два фактора: «доминирование-подчинение» и «дружелюбие-агрессивность (враждебность)», которые способствуют формированию первого общего впечатления о человеке.

Методика создана Т. Лири (Т. Лиар), Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе «со стороны» и идеальном «Я», а также для изучения взаимодействий в малых группах.

В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейзла, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями (рис. 2):

- доминирование-подчинение,

- дружелюбие-агрессивность,
- эмоциональность-аналитичность.

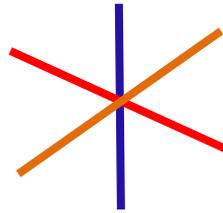


Рис. 2. Трехмерное пространство межличностного взаимодействия

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на сектора. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование – подчинение, дружелюбие – враждебность (агрессивность) (рис. 3).



Рис. 3. Условная схема основных социальных ориентаций

В свою очередь эти сектора разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения (рис. 3).

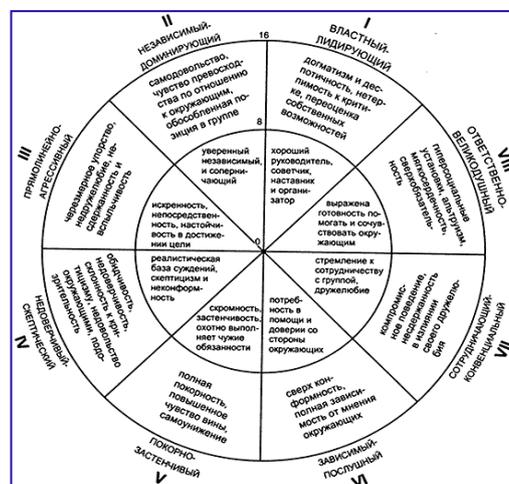


Рис. 4. Психограмма

Методика диагностики межличностных отношений может проводиться как в индивидуальной, так и в групповой форме. Время выполнения теста 15–20 минут. Текст опросника содержит 128 оценочных суждений. По инструкции к методике предлагается все предложенные суждения соотнести со своими качествами и оценить, насколько они присущи испытуемому.

Методика диагностирует восемь типов межличностных отношений:

- I. Авторитарный, властный, лидирующий.
- II. Эгоистичный, независимый, доминирующий.
- III. Агрессивный, прямолинейный.
- IV. Подозрительный, недоверчивый, скептический.
- V. Подчиняемый, покорно-застенчивый.
- VI. Зависимый, послушный.
- VII. Сотрудничающий, конвенциальный.
- VIII. Альтруистический, ответственно-великодушный.

Первые четыре типа межличностных отношений (I–IV) характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дезьюктивным (конфликтным) проявлениям (III–IV), большей независимостью мнения; упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (I–II).

Другие четыре октана (V–VIII) – представляют противоположную картину – преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (VII–VIII); неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (V–VI) [5].

По результатам тестирования устанавливается степень выраженности типа межличностных отношений, что позволяет оценить адаптивность поведения или его экстремальность, вплоть до патологических проявлений.

Последующая интерпретация данных позволяет определить выраженность факторов доминирования и дружелюбия во взаимоотношениях личности и помогает определить направленность работы педагога-психолога.

Данная методика подтвердила свою эффективность в практике работы, в том числе как техника формирования и развития образа «Я», коррекции конфликтных межличностных отношений.

В учебной группе вполне реально в очном режиме провести диагностику и построить психограмму. Это дает возможность студентам узнать свои, возможно, новые грани и качества, увидеть, осознать и принять решение и о принятии себя какой есть или поработать над саморазвитием.

Так в Государственном профессиональном учреждении «Донецкий колледж технологий и дизайна» государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Туган-Барановского» педагогом-психологом в рамках психологического сопровождения обучающихся по направлению профилактики конфликтов проводится диагностические мероприятия, после которых проводятся консультации, коррекционно-восстановительные и развивающие мероприятия.

В зависимости от характера вопросов, происходит обсуждение в аудитории или индивидуальное консультирование. По результатам диагностики было осуществлено свыше двадцати индивидуальных консультаций в основном на тему «почему у меня такие результаты и что с этим делать?».

Перед тестированием студентам предлагается обсудить:

- что они понимают под словосочетанием «межличностные отношения»;

– озвучиваются предлагаемые методикой Т. Лири восемь типов межличностных отношений и студенты дают возможные определения этим типам отношений;

– на психограмме предлагается поставить цветным карандашом точки, соответствующие оценке межличностных отношений как их видят сами студенты;

– собственно проведение тестирования и построение психограммы;

– сравнение предполагаемого типа межличностных отношений и полученного по итогам теста.

Профилактирующим конфликтное разрешение ситуаций является обсуждение разницы своих оценок типов межличностных отношений. Первая оценка говорит о том, как человек хотел бы общаться, а вторая о механичности межличностных взаимодействий. Студентам предлагается ситуация, разрешение которой они озвучивают по двум сценариям, исходя из своих оценок.

Список использованных источников

1. Березовин, Н. А. Основы психологии и педагогики [Текст] : учеб. пособие / Н. А. Березовин, В. Т. Чепиков, М. И. Чеховских. – Минск : Новое знание, 2004. – 336 с.
2. Волков, Б. С. Психология возраста. От младшего школьника до старости. Логические схемы [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. специальностям / Б. С. Волков. – М. : Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2013. – 511 с.
3. Общая психология. «Я» концепция в психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://psyera.ru/ya-koncepciya-v-psihologii-329.htm>.
4. Дугинова, Е. А. Личностные факторы возникновения конфликтов [Электронный ресурс] / Е. А. Дугинова. – Режим доступа : <http://rcosps.rusedu.net/post/410/102864>.
5. Карелин, А. А. Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / А. А. Карелин. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.
6. Наконечная, О. В. Психологические детерминанты конфликтности подростков [Электронный ресурс] / О. В. Наконечная, Г. А. Шевчук, А. С. Шевчук. – Режим доступа: http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoka_i_psichologiy/14_3/.
7. Преториус, Р. Теория конфликта [Текст] / Р. Преториус // Политические исследования. – 1991.– № 5.
8. Чайковская, Н. А. Психология [Текст] : метод. пособие / Н. А. Чайковская. – Нижний Новгород : Нижегородский государственный университет, 2011. – 124 с.

УДК 377.1 : 159.9

Лариса Михайловна Вайсера,
специалист высшей квалификационной категории,
зав. отделением,
ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»
ГОУВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,
г. Донецк

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ К УСЛОВИЯМ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы социально-психологической адаптации студентов-первокурсников в ОУ СПО, особенности социально-педагогического сопровождения адаптации студентов-первокурсников к новым условиям жизнедеятельности в образовательной организации.

Ключевые слова: адаптация; студент; образование; социально-психологическое сопровождение.

Среди актуальных проблем, касающихся оптимизации процесса обучения и развития студентов в образовательной среде системы профессионального образования, выделяется проблема социально-психологической адаптации первокурсников к новым условиям их жизнедеятельности. У первокурсников возникают трудности с социально-психологической адаптацией, приводящие к низкой эффективности усвоения учебной информации, повышенной утомляемости при обучении, нехватке времени для самоподготовки и т.п. Психологическое состояние первокурсника характеризуется повышенной тревожностью, чувством неполноценности, несостоятельности, беспомощности и низкой самооценкой.

Чем успешнее первокурсники адаптируются к новым условиям обучения в образовательном учреждении, к новому коллективу, к новым нормам и ценностям студенчества, тем успешнее будет процесс их самореализации в студенческой жизни, как подготовки к будущей профессиональной деятельности. Таким образом, актуализируется задача организации эффективного социально-педагогического сопровождения, которое способствовало бы успешной адаптации студентов-первокурсников к новым условиям жизнедеятельности в техникуме.

Социально-психологическая адаптация личности представляет собой изменение, перестройку психики индивида под воздействием объективных факторов среды, процесс ломки старого и установление нового динамического стереотипа поведения и ценностей личности. Процесс социально-психологической адаптации как специфический момент в развитии и становлении личности студента имеет особое значение. Во-первых, потому, что в ходе адаптации важно дать правильную ориентацию в системе поведения. А во-вторых, потому, что в ходе процесса адаптации формируется социально-психологическая общность студенческого коллектива, в котором студент-первокурсник обучается.

Адаптация личности студента к обучению представляет собой сложный, длительный, а порой острый и болезненный процесс. Он обусловлен необходимостью отказа от привычного, неизбежностью преодоления многочисленных и разноплановых

адаптационных проблем и затруднений. Средой адаптации студентов выступает образовательная среда техникума.

Можно выделить следующие этапы социально-психологической адаптации студентов-первокурсников.

1 этап – подготовительный, он связан с профессиональным самоопределением первокурсника и формированием личностных качеств, необходимых для преодоления трудностей первого периода адаптации к обучению;

2 этап – ориентировочный, он связан с ориентацией и приспособлением первокурсника к общей специфике профессионального образовательного учреждения, с усвоением действующих норм, правил;

3 этап – интегрирующий, предполагает приспособление студентов к особенностям и требованиям, связанным с выбранной специальностью, а также к учебной группе, в которой они обучаются;

4 этап – рефлексивный, первокурсник за счет расширения понятия о профиле своей специальности формирует первичную самооценку правильности профессионального выбора и линии поведения в группе.

Можно выявить следующие проблемы адаптации первокурсников к обучению в профессиональном образовательном учреждении: неумение студента распределять свое время и силы; неготовность первокурсника к выполнению высоких требований преподавателей; неготовность работать с большим объемом новой информации; отсутствие привычного контроля и опеки со стороны родителей и школьных учителей; неготовность студента к самостоятельному обучению; отсутствие у студентов трудолюбия, силы воли, а также желания учиться; недостаточная общеобразовательная подготовка; слабо развитые навыки общения и ведения дискуссий.

Наибольшие трудности связаны недостатком времени на самоподготовку и его правильным использованием, а также разлукой с родителями, повышенными по сравнению со школой требованиями преподавателей, что отрицательно сказывается на его психологическом состоянии и повышении уровня тревожности, беспокойства, снижении уровня самооценки. Особенности нового коллектива также негативно отражаются на психике первокурсника, так как первокурсник чувствует себя скованно и неуверенно в новом коллективе. Слабая подготовка в школе отрицательно сказывается на процессе адаптации, так как незнание основ общеобразовательных предметов приводит к сложностям адаптации к учебному процессу в профессиональном образовательном учреждении, сложностям в усвоении предметов. Слабо развитые навыки общения и ведения дискуссии приводит к тому, что студент-первокурсник испытывает трудности в межличностных отношениях в группе, в своем студенческом коллективе.

Педагогическое сопровождение социально-психологической адаптации студентов – это процесс взаимосвязанной деятельности всех субъектов сферы образования (преподавателей, социальных педагогов, психологов, классных руководителей), направленный на обеспечение эффективного взаимодействия студентов с образовательной средой профессионального образовательного учреждения, способствующего самоопределению, самоактуализации и саморазвитию студентов-первокурсников.

Выделяются следующие виды педагогического сопровождения: индивидуальное, групповое, социальное.

Индивидуальное педагогическое сопровождение осуществляется преимущественно в сфере личностной адаптации студента, выявляются затруднения и проблемы обучающегося, осуществляется помощь педагога в разрешении внутриличностных противоречий, конфликтов первокурсника, прогнозируются индивидуальные траектории его личностного развития.

Групповое сопровождение социально-психологической адаптации студентов

реализуется в формировании благоприятного психологического климата в группе, коррекции внутригрупповых отношений, разрешении возникающих внутригрупповых конфликтов. Оно осуществляется в ситуациях взаимодействия личности студента с другими людьми, т.е. с группой.

Социальное педагогическое сопровождение осуществляется для того, чтобы студенты-первокурсники успешно адаптировались к условиям профессионального образовательного учреждения, активно включились в его деятельность. Помощь психолога, педагога состоит в том, чтобы сформировать необходимые социальные качества, необходимые для успешной адаптации первокурсников и проводили коррекцию их линии поведения в образовательной среде (сформировать активную жизненную позицию и способности преодолевать трудности).

Основными задачами по содействию адаптации первокурсников к новым условиям жизнедеятельности в образовательной среде профессионального образовательного учреждения, выступают: подготовка первокурсников к новым условиям обучения; установление и поддержка социального статуса личности первокурсников в новом коллективе; формирование у первокурсников позитивных учебных мотивов; предупреждение и снятие у первокурсников психологического дискомфорта, связанного с новой образовательной средой.

Мы предлагаем реализовывать в профессиональном образовательном учреждении специальную программу социально-педагогического сопровождения адаптации первокурсников, которая рассчитана на первый год обучения и предполагает проведение комплекса мероприятий, которые условно можно разделить на 3 этапа.

Первый этап – предполагает социально-психологическую поддержку вхождения бывших абитуриентов в новую образовательную среду, их информирование об условиях, организации и содержании учебной деятельности, проведение тренингов знакомства в учебной группе, помощь в выработке личной стратегии поведения в новом коллективе.

Второй этап – заключается в комплексном индивидуально-психологическом обследовании студентов, выработке рекомендаций и разработке индивидуальных программ для адекватного усвоения учебного материала и адаптации первокурсников в новой образовательной среде, предполагается осуществление диагностики удовлетворенности образовательной средой, самооценки, выявления мотивов выбора данной профессии и ценностей первокурсника

Третий этап – включает в себя индивидуальную психологическую помощь дезадаптированным студентам. Это могут быть индивидуальные психологические консультации, которые направлены на то, чтобы сформировать у студентов необходимые навыки общения, которые помогут ему в установлении межличностных отношений в группе или в учебной деятельности в профессиональном образовательном учреждении.

В техникуме было проведено анкетирование среди студентов первого курса. В анкету было включено 13 вопросов, которые касались проблемы самоорганизации времени первокурсника при самоподготовке, его тревожности, беспокойства, стеснения и агрессивности в среде техникума, и три из этих вопросов предполагали продолжения высказывания с той целью, чтобы первокурсник попытался сам назвать причину своих трудностей, возникающих у него при обучении, их предполагаемые пути решения и описал мотивы своего обучения в техникуме. Из этого исследования можно сделать выводы о том, что первокурсники в основном психологически нормально адаптированы к условиям обучения в профессиональном образовательном учреждении, не было выявлено полностью дезадаптированных студентов. В основном были выявлены у первокурсников трудности с организацией своего времени на самостоятельную подготовку, страх публичного выступления. При возникающих трудностях в обучении обычно ничего не предпринимают, но это проявляется изредка. Также редко проявлялась

тревожность у первокурсников, чувствовавших себя обеспокоенно на занятиях в техникуме или же находясь в нем. И таким образом можно сделать выводы о том, что большинство первокурсников к концу года уже психологически адаптированы к условиям обучения в профессиональном образовательном учреждении.

В заключение отметим, что адаптация личности студента к обучению – это сложный, длительный, а порой острый и болезненный процесс.

Успешность адаптационного процесса студента-первокурсника во многом определяется складывающимися у него отношениями с преподавателями и одногруппниками. Эти отношения развивают у студента способность к управлению собственной деятельностью, способствуют его самореализации, личностному и профессиональному росту. К основным принципам, успешно формирующим отношения студента с преподавателями и одногруппниками, относятся: диалог, активное восприятие, самораскрытие, формирование ценностно-смысловых ориентаций, развитие ответственности, совместная рефлексия. Эффективность адаптации возрастет при условии специального обучения преподавателей и их подготовки к этому процессу через специально разработанную систему социально-психологических тренинговых упражнений.

Таким образом, задача педагогического коллектива организовать социально-педагогическое сопровождение, способствующее успешной адаптации студентов-первокурсников к условиям жизнедеятельности в образовательном учреждении.

Успешная, эффективная, оптимальная адаптация первокурсников к жизни и учебе в техникуме – залог дальнейшего развития каждого студента как человека, гражданина, будущего специалиста.

Постоянное совершенствование и обновление образовательной деятельности совместно с работой, направленной на систематическое повышение уровня адаптации обучающихся, с учетом требований времени позволит сформировать компетентного и конкурентноспособного специалиста.

Список использованных источников

1. Винтин, И. А. Организация воспитательной работы в вузе во внеучебное время [Текст] / И. А. Винтин // Педагогика. – 2004. – № 9. – С. 58-64.
2. Педагогика и психология высшей школы [Текст] : сб. науч.-метод. работ, посв. 75-летию НГАУ. – Новосибирск : Изд-во НГАУ, 2011. – 140 с.
3. Почебут, Л. Г. Социальная психология [Текст] : учеб. пособие / Л. Г. Почебут, И. А. Мейчипс. – СПб: Питер, 2010. – 672 с.
4. Рудкова, С. Г. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов в вузе [Текст] // Педагогика. – 2006. – № 9. – С. 34-40.
5. Седин, В. И. Адаптация студента к обучению в вузе: психологические аспекты [Текст] / В. И. Седин, Е. В. Леонова // Высшее образование в России. – 2009. – № 7. – С. 83-89.
6. Слободчиков, В. И. Упреждающая адаптация как особая образовательная деятельность преподавателей вуза [Текст] / В. И. Слободчиков, Л. Ф. Мирзаянова // Педагогика. – 2008. – № 6. – С. 68-73.
7. Соловьев, А. Абитуриент – студент: проблемы адаптации [Текст] / А. Соловьев, Е. Макаренко // Высшее образование в России. – 2007. – № 4. – С. 54–56.

УДК 316.48 :.159.323 : 378

*Наталья Григорьевна Верниченко,
практический психолог,
ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры»,
г. Донецк*

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы конфликтов в педагогической среде, их влияние на психологический климат в коллективе.

Ключевые слова: конфликт; педагог; педагогический конфликт; педагогический коллектив; психологическая профилактика; психическое состояние; психологический климат; психопрофилактика; стрессовое состояние.

Актуальность. В настоящее время в развитии отечественной педагогики и психологии наблюдается качественно новый этап. Проблема обновления современной системы образования связана со сменой педагогической парадигмы, направленной на гуманизацию педагогической науки и образовательной практики. Однако, переходя к новым формам и методам воспитания и обучения, современный педагог должен сознавать ценность педагогических идей и опыта, накопленных в прошлом.

Задачи, стоящие перед современной педагогической наукой, требуют исследовать процессы взаимодействия между людьми в самых разнообразных ситуациях: сотрудничества, взаимодействия, конкуренции, конфликта в группе, семье, при массовом и межличностном, официальном и неофициальном общении. Особую актуальность, как в чисто научном, так и в практическом значении, приобретают исследования, связанные с взаимодействием участников педагогического процесса. Порождена она динамичным развитием общества, сменой социальных ориентиров, что усугубляет проблему поколений, усложняет отношения преподавателей и обучающихся, обучающихся между собой и с администрацией.

Проблема педагогических конфликтов, прежде всего межличностных является одной из важных в системе образования. Актуальность проблемы обуславливает необходимость изучения этого явления, разработку и внедрение действенных способов и мер по предупреждению и конструктивного разрешения указанных конфликтов [4].

Постановка проблемы. Конфликт (от лат. conflictus столкновение) – это противоборство общественных субъектов с целью реализации их противоречивых интересов, позиций, ценностей и взглядов. И в данном определении, и во многих других определениях, принадлежащих авторам, представляющим различные направления в науке, конфликт, прежде всего, связывается с противоречием или одним из его моментов – борьбой противоположностей [1].

В психологии конфликт определяется как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями». Отсюда видно, что основу конфликтных ситуаций в группе между отдельными людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.

Конфликты в педагогических коллективах, по своей природе являются межличностными. Они связаны с нарушением взаимосвязей в процессе совместной

педагогической деятельности. Это могут быть деловые связи между преподавателями, руководителями по поводу педагогической деятельности, а также «ролевые отношения», возникающие из необходимости соблюдения правил, норм, согласно профессиональной этики. Возможны они и в сфере личностных взаимосвязей между педагогами в процессе совместной деятельности.

Теоретический анализ исследования. Значительное количество исследований посвящено изучению конфликтов в педагогическом процессе. Исследователи указывают на следующие основные звенья педагогической ситуации, которые при различных условиях могут быть конфликтогенными: «преподаватель-обучающийся», «преподаватель-преподаватель», «преподаватель-администратор», «обучающийся-обучающийся», «обучающийся-родители обучающегося» (Т.М. Титаренко, И.В. Дубровина).

Исследование педагогических конфликтов позволили установить интересные факты и закономерности. Так, М.М. Рыбакова исследовала основные виды педагогических ситуаций и конфликтов, Н.В. Самоукина проследила особенности позиций субъектов педагогического процесса, С.Д. Максименко и Т.Д. Щербань изучали готовность молодых педагогов к конфликтному взаимодействию.

Необходимость глубокого психологического анализа конфликтов в образовательных учреждениях обусловлена значимыми причинами. Во-первых, такие конфликты относятся к типу организационных, являясь его частным случаем, но в то же время, они имеют особую психологическую специфику, которая выводит их на уровень особенного конфликта. Во-вторых, они обладают свойствами «закладывать» конфликтный потенциал не в самих участниках, а в тех, кто является их свидетелями, в частности обучающихся (когда преподаватель конфликтует с руководителем учебного заведения, скрыть это невозможно не только от других педагогов, но и от самих обучающихся). Другими словами, в этом случае конфликтность личности как бы прививается (ведь конфликтуют те, кто должен быть эталоном поведения и отношений), воспитывается, то, что получит свое отражение в других ситуациях, у других людей. В-третьих, данные конфликты сильно влияют на систему нравственных норм и ценностей в обществе.

Итак, межличностные педагогические конфликты имеют ряд особенностей, которые необходимо учитывать при осуществлении профилактики конфликтов и их последствий в учебных заведениях.

Целью статьи является изучения особенностей педагогических конфликтов, их влияние на психологический климат в коллективе.

Задачи – выявить взаимосвязь конфликтности педагогов с психологическим климатом в коллективе.

Изложение основного материала

Возникновение и развитие конфликтов обусловлены действием четырех групп факторов и причин: объективных, организационно-управленческих, социально-психологических и личностных. К объективным причинам конфликтов можно отнести те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений.

Субъективные причины конфликтов связаны с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые обуславливают выбор ими именно конфликтного способа разрешения объективного противоречия. Человек не идет на компромисс, не уступает, не пытается избежать конфликта и совместно с оппонентом обоюдно решить противоречие, а выбирает стратегию противостояния [3].

Вторая группа объективных причин конфликтов носит организационно-управленческий характер (причины конфликтов связаны с созданием и функционированием организаций, коллективов и групп):

- Структурно-организационные причины.
- Функционально-организационные причины.
- Личностно-функциональные причины.
- Ситуативно-управленческие причины конфликтов.

К социально-психологическим относят причины конфликтов, которые обусловлены непосредственно взаимодействием людей, фактором их включения в социальные группы [3].

Изучение конфликтов в педагогических коллективах позволило выявить несколько типов причин, которые носят социально-психологический характер:

1. Возможные значительные потери и искажения информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации.

2. Ошибочное понимание представителями администрации, преподавателями и обучающимися друг друга может стать основной причиной конфликтов в образовательном учреждении.

3. Несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей (участники межличностного общения играют не те роли, которые ожидаются от каждого партнера по взаимодействию). Например, руководитель общается с подчиненными, преподаватель с обучающимися, в такой ситуации он признает себя старшим, а подчиненного, обучающегося – младшим. Поэтому, общаясь с преподавателем, руководитель должен четко осознавать, в каких ситуациях он выступает как начальник, а в каких он должен оставаться равным статуса преподавателя.

4. Непонимание администрацией, преподавателем того, что при обсуждении проблемы несовпадение позиций часто может быть вызвано непринципиальным расхождением во взглядах.

5. Болезненное реагирование оппонентов на критику их взглядов, что нередко является причиной межличностных конфликтов.

6. Типичной социально-психологической причиной конфликтов во взаимодействии администрации, преподавателей и обучающихся есть разница в выборе ими способов оценки результатов деятельности и личности друг друга.

Конфликтная ситуация – это трудная для человека ситуация социального взаимодействия. К конфликту приводит неподготовленность руководителя, преподавателя, обучающегося к эффективным действиям в подобных ситуациях, то есть низкий уровень социально-психологической компетентности.

Поэтому важнее в профилактике межличностных конфликтов в образовательном учреждении является содержательная и психологическая подготовка руководителей, преподавателей, обучающихся к оптимальным действиям в предконфликтных и конфликтных ситуациях. Проводить такую подготовку в учебном заведении не только необходимо, но и возможно. Все зависит от желания преподавателя и в большей мере от руководителя ОУ СПО. Кроме низкой конфликтоустойчивости, типичной личностной причиной конфликтов в ОУ СПО является недостаточная способность преподавателя, обучающегося к эмпатии – пониманию эмоционального состояния другого человека, сочувствия ему.

Для педагогических коллективов ОУ СПО наиболее характерными являются следующие причины конфликтов:

- бестактное отношение друг к другу, проблемы общения;
- расписание занятий;
- необдуманные нововведения в организации;

- между молодыми преподавателями и преподавателями со стажем работы;
- перекалывание чужих обязанностей на преподавателей;
- неравномерное распределение педагогической нагрузки;
- административные и финансовые злоупотребления.

К этим причинам можно еще добавить одну психологическую причину, которая связана с профессиональной деформацией личности педагога. Постоянное решение типовых проблем и задач способствует профессиональной деформации, «выгоранию», а это приводит к упрощению восприятия и понимания многих проблем, вызывает высокую, но слабо аргументированную категоричность в оценках и суждениях. Любой конфликт выполняет как положительные (конструктивные), так и негативные (деструктивные) функции. Конфликт осуществляет непосредственное влияние на психологический климат в коллективе, т.е. на микро- и макросоциальную среду [4].

Конструктивное влияние конфликта на психологический климат в коллективе проявляется в том, что:

- конфликт является источником инноваций, стимулирует развитие коллектива, появление новых правил и форм трудового поведения. Именно новаторы зачастую являются инициаторами конфликтов, связанных с нововведениями;
- конфликт может влиять на эффективность совместной деятельности коллектива, освобождая его от факторов, которые его вызывают;
- перед лицом внешних трудностей конфликт выполняет функцию сплочения членов коллектива;
- в процессе решения конфликтных противоречий освещаются коллективные настроения и социальные установки, зондируется общественное мнение;
- конфликт может влиять на межличностные отношения, способствовать повышению дисциплины и улучшению управленческих воздействий.

Деструктивное влияние конфликта на психологический климат в коллективе заключается в том, что:

- частые конфликты приводят к снижению внутригрупповой сплоченности;
- в результате конфликта происходит ухудшение взаимоотношений в коллективе, социально-психологического климата, возможное увольнение работников;
- нарушаются коммуникации и взаимосвязи, приводящие к нарушению трудового ритма;
- разрешение конфликтов требует больших эмоциональных, а иногда и материальных затрат;
- конфликтное взаимодействие работников может повлиять на эффективность их трудовой деятельности. После завершения конфликта наблюдается ухудшение качества совместной деятельности в 15–16 % ситуаций [6].

По нашему мнению, эффективность разрешения конфликтной ситуации, будет зависеть от учета руководителем ОУ СПО психолого-педагогических особенностей педагогического конфликта. С этой целью в колледже было проведено исследование, в котором изучались особенности конфликтного поведения педагогов, влияние конфликтности личности на психологический климат в педагогическом коллективе.

Исследование проводилось с помощью следующих методик: «Оценка конфликтности личности?», «Изучение психологического климата коллектива».

В исследовании принимало участие 25 педагогов. Анализ результатов диагностики педагогов по методике «Оценка конфликтности личности» показал выраженность уровней конфликтности педагогов.

Было выявлено:

- очень высокий уровень конфликтности личности имеют – 20 % педагогов;
- высокий уровень конфликтности личности имеют – 28 % педагогов;

- уровень конфликтности выше среднего – 8 %;
- уровень конфликтности чуть выше среднего – 8 %;
- уровень конфликтности чуть ниже среднего – 4 %;
- уровень конфликтности ниже среднего – 8 %;
- низкий уровень конфликтности личности имеют – 4 % педагогов;
- очень низкий уровень конфликтности личности имеют – 0 % педагогов.

Как мы видим 76 % педагогов референтной группы имеют «очень высокий», «высокий», «выше среднего» и «немного больше среднего» уровни конфликтности. Это свидетельствует, что преподаватели используют конфликтогены в общении, что повышает конфликтное взаимодействие в коллективе.

Анализ результатов диагностики педагогов по методике «Изучение психологического климата коллектива» показал, что большинство респондентов считают, что психологический климат в их коллективе неблагоприятный. Это подтверждает средний балл по группе (26,96) – признаки нездорового психологического климата.

Результаты отражены на «Шкале психологического климата» (рис. 1).

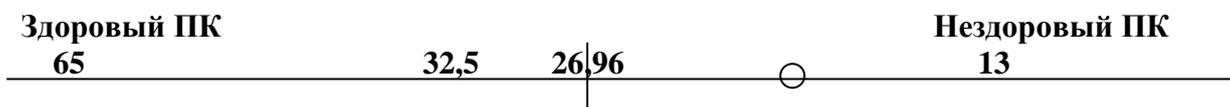


Рис. 1. Шкала психологического климата

Результаты обследования подтвердили наши предположения, что повышенный уровень конфликтности у педагогов неблагоприятно влияет на психологический климат в коллективе вообще.

Данные, полученные по результатам исследования межличностных отношений, склонности к конфликтам педагогов колледжа, помогли администрации найти реальные механизмы налаживания нормальных отношений в коллективе, предотвратить конфликтные ситуации благодаря правильной психологической тактике в общении с коллегами, даже «заряженными» на противостояние.

Выводы. Анализ проблем конфликтности в педагогическом коллективе, влияния конфликтности личности педагога на психологический климат в коллективе позволил сделать следующие выводы:

1. Выявлено, что значительная часть педагогов (76 %) референтной группы имеют «очень высокий», «высокий», «выше среднего» и «немного больше среднего» уровни конфликтности.
2. В педагогическом коллективе обнаружилось признаки неблагоприятного психологического климата.
3. Между уровнем конфликтности личности педагога и психологическим климатом в коллективе существует тесная взаимосвязь: чем больше в коллективе конфликтных личностей, тем больше признаки нездорового психологического климата.
4. Данные полученные по результатам исследования могут помочь руководителям ОУ СПО, администрации найти реальные механизмы налаживания нормальных отношений в коллективе.

Список использованных источников

1. Аллахвердова, О. В. Конфликтология [Текст] / О. В. Аллахвердова [и др.]. – СПб., 2000. – 547 с.
2. Анцупов, А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе [Текст] / А. Я. Анцупов. – М., 2003. – 104 с.

3. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии [Текст] / С. М. Емельянов. – СПб., 2003.
4. Конфликтология [Текст] : учебник / Л. М. Герасина, Н. И. Папанов. – Харьков, 2002.
5. Ложкин, Г. В. Технологии разрешения конфликтов в педагогическом взаимодействии [Текст] : учеб.-метод. пособие / Г. В. Ложкин, М. А. Коц. – Луцк : Башня, 2000. – 152 с.
6. Пирен, М. И. Деонтология конфликтов и управления [Текст] : учебно-практическое пособие / М. И. Пирен. – К. : УАДУ, 2001. – 377 с.

УДК 316.48 (075) : 377

*Ирина Вячеславовна Власенко,
старший преподаватель кафедры психологии,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников»,
г. Донецк*

РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация.** В статье рассматриваются особенности развития конфликтной компетентности педагога ОУ СПО в области управления педагогическими конфликтами.*

***Ключевые слова:** конфликтная компетентность; развитие конфликтной компетентности преподавателя; педагогический конфликт; управление конфликтом; медиация.*

Актуальность статьи обусловлена необходимостью исследования конфликтной компетентности педагога в ОУ СПО как важной составляющей его профессиональной компетентности в условиях внедрения государственных стандартов среднего профессионального образования.

В настоящее время в системе среднего профессионального образования не в полной мере созданы условия для формирования конструктивной позиции педагогического работника относительно процесса управления конфликтами в образовательном учреждении. Педагоги стереотипно негативно относятся к конфликтам, избегают их, и не владеют практическими методами их эффективного регулирования. Конфликты в педагогическом процессе оцениваются, как нежелательное явление, как показатель ошибочной стратегии поведения в учебно-воспитательной работе [4].

В связи с этим назревает необходимость формирования и развития конфликтной компетентности, как одного из важнейших профессиональных качеств, которое должен иметь современный преподаватель ОУ СПО.

Цель публикации: рассмотреть психологические особенности развития конфликтной компетентности педагога ОУ СПО на современном этапе.

Компетентностью называют определенный уровень способности конкретного лица эффективно действовать в рамках компетенции. Компетенция – это область, в которой надлежит разбираться. Из этого следует, что компетентность можно связать

с личностными характеристиками человека, а компетенцию с функциональными полномочиями специалиста [4].

Большинство исследователей представление о компетентности связывают с эффективностью профессиональной деятельности. В педагогике это понятие является базовой характеристикой эффективности образовательной деятельности.

В психологии понятие «конфликтная компетентность» занимает одно из центральных мест. Проблема педагогических конфликтов в образовательной среде в разных аспектах изучалась многими педагогами и психологами. Это работы В.И. Андреева, М.Б. Апаева, В.В. Базелюка, С.В. Банькиной, Т.Ю. Большаковой, Н.В. Гришиной, В.И. Журавлёва, М.М. Рыбаковой и др.

Научные исследования доказывают, что по своей природе профессиональная образовательная деятельность в значительной степени подвержена конфликтному противостоянию. Конфликты в педагогическом процессе неизбежны. Поэтому педагогу необходимо владеть знаниями, умениями и навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, так как проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту для современной системы профессионального образования [6].

Конфликт не должен вызывать у педагога стрессовые состояния и неудовлетворенность своей работой, а также вносить дополнительные, субъективно обусловленные трудности в деятельность по развитию личности студента. Улучшить психологическую атмосферу в коллективе может лишь развитие конфликтной компетентности педагога.

Существуют разные точки зрения на содержание конфликтной компетентности. Некоторые исследователи рассматривают конфликтную компетентность как приобретение умений и навыков в области разрешения конфликтов, как формирование готовности и практической способности к их разрешению (Л.А. Петровская, Б.И. Хасан, А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов, А.И. Донцов, Е.И. Степанов).

М.В. Башкин, анализируя работы в области конфликтологии, приводит следующие определения конфликтной компетентности. По результатам исследований Л.А. Петровской – это интегральное образование, в котором имеются несколько уровней:

- уровень ценностей личности;
- уровень ее мотивов, установок;
- уровень умений [1].

С точки зрения Б.И. Хасана и П.А. Сергоманова, основными составляющими конфликтной компетентности являются готовность преодолевать возникшие затруднения, способность обнаруживать разные противоречия, лежащие в основе конфликта, овладение методами разрешения этих противоречий [1].

Ученый М.М. Кашапов считает, что конфликтная компетентность – это способность человека наиболее оптимальным способом преодолевать возникающие противоречия, умение противостоять негативному влиянию конфликтов и умение их конструктивно разрешать. Он связывает конфликтную компетентность с понятием «конфликтоустойчивость», которая определяется как умение предотвращать конфликты, преобразовывать деструктивный конфликт в конструктивный, поддерживать взаимопонимание и взаимодействие в процессе общения [6].

Конфликтная компетентность также рассматривается как часть профессионального общения, связанная с коммуникативной компетентностью. Эта позиция представлена в работах отечественных ученых Л.А. Петровской, М.М. Кашапова, Т.Г. Киселевой, Е.В. Коточигова [1].

По мнению психолога С.М. Емельянова, конфликтная компетентность – это знания, умения и навыки специалиста в сфере конструктивного управления конфликтами [5].

Таким образом, в современных психологических исследованиях существует целый ряд работ, анализирующих понятие «конфликтная компетентность» с различных позиций конфликтологической науки и практики.

Обобщая этот опыт науки и практики, можно рассматривать конфликтную компетентность преподавателя как совокупность всех профессиональных знаний о конфликте и связанных с ним явлений, фактов, процессов [4].

В структуру конфликтной компетентности педагогического работника ОУ СПО входят следующие компоненты:

- знания о конфликте;
- готовность к развитию;
- коммуникативность;
- рефлексивность;
- управление конфликтами.

Знания о конфликте – это широкий спектр знаний в конкретной деятельности, в которой проходит работа с конфликтом. В психологии конфликтная компетентность включает знания структуры конфликта, закономерностей его протекания, причин его возникновения, этапы протекания конфликта и многое другое.

Педагог играет особую роль в процессе разрешения конфликтов. Он, управляя учебно – воспитательным процессом, сам развивается в процессе своей профессиональной деятельности, приобретает собственный опыт управления конфликтными ситуациями. Педагог обязан знать типологию педагогических конфликтов, основные причины этих конфликтов, возрастные особенности участников образовательного процесса, особенности взаимодействия в студенческих группах, способы предупреждения и регулирования конфликтных ситуаций в образовательной деятельности.

Управление конфликтами – это предупреждение возникновения нежелательных, разрушительных конфликтов, придание неизбежным конфликтным педагогическим ситуациям конструктивного характера. Включает в себя осведомленность о стратегиях поведения в конфликте и умения адекватно их использовать в конкретных учебных ситуациях. От успехов в этом направлении зависит безопасность образовательного пространства, благоприятный социально – психологический климат. Положительная атмосфера способствует эффективному усвоению знаний обучающимися, развивает личность обучающегося, успешно ее адаптирует и социализирует. Для педагога большое значение имеет формирование навыков анализа конфликтов, развитие осмысленности и осознанности действий в конфликтных ситуациях.

Коммуникативность преподавателя связана с умением строить свое профессиональное общение. Это способность педагога чувствовать удовлетворение от процесса общения с другими людьми, умение устанавливать контакт, умение создавать благоприятную эмоционально-психологическую атмосферу в коллективе. Особое место занимает речь педагога, как важное средство передачи информации. Она способствует продуктивному общению, положительно воздействует на сознание и чувства обучающихся. Коммуникативность педагога направлена на достижение согласия по различным вопросам, которые связаны с особым мнением или статусом субъектов общения.

Рефлексивность педагога рассматривается как рефлексия собственного поведения в конфликте и поведения партнеров по взаимодействию. Это способность личности анализировать конфликт, затем производить изменения в конфликте, и в соответствии с этими изменениями осуществлять коррекцию своего поведения. Рефлексивность также

связана со способностью осознавать свои эмоции и управлять ими. Данное качество необходимо для осмысленного участия в конфликтных ситуациях.

Готовность к развитию – способность человека к самоорганизации и самоопределению в конфликтах, креативность, открытость, непрерывность обучения. Для педагога непрерывное обучение выступает процессом формирования и удовлетворения его индивидуальных познавательных запросов. И это развивает самостоятельность и критичность мышления. Использование креативности в развитии предполагает переход к новым путям управления конфликтами, нестандартному выходу из проблемной ситуации.

Недостаточное развитие конфликтной компетентности у педагогических работников ОУ СПО, отсутствие практических умений управления конфликтами, нахождения оптимальных способов их профилактики и преодоления негативно сказываются на работе всей организации. Поэтому конфликтную компетентность педагогических работников необходимо совершенствовать.

Процесс развития конфликтной компетентности педагогических работников ОУ СПО зависит от многих условий. Этот процесс зависит от уровня организации педагогической деятельности в образовательном учреждении, от личностных качеств человека, от уровня образования и профессионально-педагогической компетентности данного работника, от его опыта работы, от положительного отношения к труду и т.д.

С точки зрения науки психологии развитие конфликтной компетентности преподавателя определяется как расширение понимания психологической сущности педагогических конфликтов, как формирование навыков конструктивного управления конфликтами в профессиональной деятельности, как овладение современными способами управления конфликтом [2].

Психологическое развитие конфликтной компетентности происходит через следующие этапы:

- регулярное повышение квалификации;
- самообразовательная деятельность;
- преодоление деструктивного отношения к конфликту;
- мониторинг конфликтов;
- овладение навыками анализа конфликтных ситуаций;
- овладение методами профилактики и регулирования конфликтов;
- стимулирование конструктивных конфликтов;
- создание воспитывающих и обучающих конфликтных ситуаций;
- овладение методами психогигиены и стрессоустойчивости в конфликтах;
- оказание психологической помощи участникам конфликта;
- распространение конфликтологических знаний и конфликтологической культуры в образовательном учреждении [7].

Традиционно в сфере образования используются следующие пути разрешения конфликтов:

- уход от конфликта, избегание противостояния;
- компромисс, уступки;
- противоборство, соперничество;
- сотрудничество, конструктивное взаимодействие;
- наложение дисциплинарных, административных взысканий.

В профессиональной деятельности преподаватель, получая опыт, приобретает характерные только для него способы решений конфликтологических задач. Специфика профессиональной деятельности преподавателя такова, что ему необходимо уметь ориентироваться в конфликтной среде, направлять негативные последствия

противоречивого взаимодействия в нужное русло. Преподаватель, который не избегает конфликтов, а стремится их разрешить, приобретает неоценимый личный опыт управления ими. Для педагога очень важно научиться прогнозировать, минимизировать и находить адекватные способы выхода из конфликтных ситуаций. Педагог должен осознавать уникальность и неповторимость каждого обучающегося, строить эффективное общение с ним, учитывая его индивидуальные, возрастные и психологические особенности.

В системе образования разрабатываются эффективные методы, содействующие формированию умений и навыков бесконфликтного решения спорных вопросов во взаимодействии с администрацией ОУ СПО, коллегами и студентами. В организациях регулярно проводятся психологические тренинги, семинары, практикумы, направленные на развитие конфликтной компетентности участников образовательного процесса, на формирование конфликтоустойчивости личности.

Современное образовательное пространство ОУ СПО характеризуется значительным использованием инноваций и инновационных подходов в учебно-воспитательной работе. Новым методом в управлении конфликтом является медиация. Прежде всего, процедура медиации – это технология, так как является системой особых методов, способов и техник, позволяющих с высокой вероятностью достигать результата в урегулировании споров. В основе медиации лежат техники коммуникации и определенный алгоритм их применения.

Базовыми методами медиации являются традиционные методы посредничества, которые предполагают отделение людей от конфликтной проблемы, ориентацию на интересы сторон, а не на их позиции, предварительное формулирование критериев решения проблемы, разработку альтернативных вариантов разрешения конфликта. Успех данной процедуры зависит от соблюдения основополагающих принципов медиации, определенного алгоритма ее проведения, конфликтной компетентности посредника [3].

Как показывает практика, процедура медиации пока не нашла широкого распространения в системе среднего профессионального образования. В определенной степени этому мешает непонимание сути данной процедуры. С учетом этого обстоятельства необходимо активное информирование и обучение данной технологии. Педагогические работники должны обращать особое внимание и использовать возможности инновационных технологий при разрешении споров в студенческих коллективах.

Таким образом, актуальность внедрения процедуры медиации для разрешения конфликтов в ОУ СПО обусловлена ее доступностью и универсальностью.

Выводы. В ОУ СПО взаимодействует большое количество людей. И одним из результатов их взаимодействия является наличие конфликтов, связанных с несовпадением интересов, мнений, взглядов, целей, ценностей. Деструктивные конфликты формируют неблагоприятный социально – психологический климат в коллективах, что приводит к снижению эффективности образовательного процесса. Поэтому необходимо особое внимание уделять развитию конфликтной компетентности педагогических работников ОУ СПО.

Развитие конфликтной компетентности педагога ОУ СПО позволяет:

- увидеть в конфликте потенциальные возможности роста для людей и организации;
- уменьшить количество конфликтных ситуаций и их остроту среди участников образовательного процесса;
- улучшить социально-психологический климат в образовательной организации;

- создать психологически безопасную среду для эффективного обучения и полноценного развития всех обучающихся в ОУ СПО;
- повысить работоспособность и улучшить психологическое равновесие всех участников образовательного процесса.

Список использованных источников

1. Башкин, М. В. Конфликтная компетентность [Текст] : метод. указания / М. В. Башкин. – Ярославль : ЯрГУ, 2014. – 72 с.
2. Бермус, А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] / А. Г. Бермус. – Режим доступа : <http://eidos.ru/journal/htm>.
3. Волкова, В. В. Медиация как инновационная технология разрешения конфликтов в организации [Текст] / В. В. Волкова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2014. – № 1. – С. 41-44.
4. Волчек, В. В. Конфликтная компетентность преподавателя [Текст] / В. В. Волчек // Молодой учёный. – 2014. – № 7 (66). – С. 494-500.
5. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации [Текст] / С. М. Емельянов. – СПб. : Авалон, Азбука-классика, 2006. – 256 с.
6. Кацапов, М. М. Основы конфликтологии [Текст] : учеб. пособие / М. М. Кацапов. – Ярославль : ЯрГУ, 2006. – 116 с.
7. Леонов, Н. И. Конфликтологическая компетентность педагога [Электронный ресурс] / Н. И. Леонов // Психология образования в XXI веке: теория и практика : портал психологических изданий PsyJournals.ru. – Режим доступа : http://psyjournals.ru/education21/issue/55838_full.shtml.

УДК 159.923.2(048)

*Инна Витальевна Гавриш,
преподаватель психологии,
председатель студенческого научного общества,
ГПОУ «Макеевский медицинский колледж»,
г. Макеевка*

ДЕСТРУКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, КАК МЕТОД МАНИПУЛЯЦИИ СОЗНАНИЕМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Аннотация. В статье рассматривается проблема наиболее актуальных методов манипуляции сознанием преподавателей среди студентов – деструктивных технологий, используемых студентами в процессе учебной деятельности. Представлены результаты исследования деструктивных технологий как метода манипуляции сознанием преподавателей, которое проводилось на базе ГПОУ «Макеевский медицинский колледж».

Ключевые слова: манипуляция; влияние; технология; упорство; инициатива; сознание; гипертимность; истеричность; неустойчивость; эпилептоидность; агрессивность.

Актуальность темы продиктована новыми воззрениями современной молодежи на все сферы жизни, деятельности, в том числе и образовательную, а так же противоречивыми мыслями о постулатах «выживания» в процессе обучения и её устоев. Достижение высокого уровня развития коммуникативно-информационных средств приводит к интенсивному движению информационных потоков. Сформированные механизмы современной общественной памяти и построенная на их основе информационная среда создают условия для манипулирования всеми формами и уровнями педагогического сознания, с применением различных видов, способов и методов воздействия на чувства и волю преподавателя с целью управления психикой и социальным поведением, статусом студента.

Поэтому когда уважающий себя студент слышит о манипуляции сознанием, он думает, что его-то уж не провести. Он – индивидуум, свободный атом человечества. Как на него повлиять?

Данной проблематикой занимались следующие представители психологии: С.Г. Кара-Мурза «Манипуляция сознанием». В своей работе он дает определение понятия манипуляция и рассказывает о тех сферах, где ее применяли, а так же Герберт Франк в своей книге, посвященной манипуляции сознанием, («Манипулируемый человек» (1964 г.)) ну и такие авторы как П. Бергер и Т. Лукман, Е.Л. Доценко, А.Н. Лой, К. Маркс, Ф. Энгельс, Х. Ортеги-и-Гассет, Г. Шиллер.

Само слово «манипуляция» имеет корнем латинское слово manus – рука (manipulus – пригоршня, горсть, от manus и ple – наполнять). В словарях европейских языков слово толкуется как обращение с объектами с определенными намерениями, целями. Имеется в виду, что для таких действий требуется ловкость и сноровка.

Отсюда произошло и современное переносное значение слова – ловкое обращение с людьми как с объектами, вещами. Оксфордский словарь английского языка трактует манипуляцию как «акт влияния на людей или управления ими с ловкостью, особенно с пренебрежительным подтекстом, как скрытое управление или обработка».

Таким образом, термин «манипуляция» есть метафора, и употребляется в переносном смысле: ловкость рук в обращении с вещами перенесена в этой метафоре на ловкое управление людьми (и, конечно, уже не руками, а специальными «манипуляторами»). Заметим, что с самого начала это понятие ограничивает понимаемый как манипуляция набор способов управления – им обозначается только управление с ловкостью и даже скрытое управление [3].

Ссылаясь на социолога Герберта Франка, который в своей книге, посвященной манипуляции сознанием, («Манипулируемый человек» (1964 г.)), дает такое определение: «Под манипулированием в большинстве случаев следует понимать психическое воздействие, которое производится тайно, а, следовательно, и в ущерб тем лицам, на которых оно направлено».

В данной работе речь о наиболее актуальных методах манипуляции сознанием преподавателей среди студентов – деструктивных технологиях или как их еще называют «Пересечение вопросов», «Ложное переспрашивание, или обманчивые уточнения», «Добрый – злой преподаватель», а так же «Антитехника», которая часто используется так же как контрприем в политических гонках [1].

Манипуляция «Пересечение вопросов студентов» говорит о том, что при изложении неинтересного и сухого научного материала, студенты начинают микрогруппой задавать поток вопросов, косвенно касающихся темы занятия или не относящихся к этой теме. При этом некоторые преподаватели, переключая внимание на ответ, теряют основную нить изложения заданного ранее лекционного материала или же, реагируют так, что у студентов появляется желание задавать еще большее количество вопросов, чтобы окончательно сбить преподавателя с основной мысли занятия. Подобное поведение

преподавателя резко снижает качество обучения [1].

Манипуляция «Ложное переспрашивание, или обманчивые уточнения» – эффект достигается за счет того, что манипулятор делает вид, что желает получше что-то уяснить для себя, переспрашивает вас, однако повторяет ваши слова только вначале и далее только частично, внося в смысл вами ранее сказанного другой смысл, тем самым изменяя общее значение сказанного в угоду себе. В таком случае следует быть предельно внимательным, всегда вслушиваться в то, о чем вам говорят, и, заметив подвох – уточнять ранее вами сказанное; причем уточнять даже в том случае, если манипулятор, делая вид, что не замечает ваше стремление к уточнению, старается перейти на другую тему.

Манипуляция «Добрый – злой преподаватель», суть которой состоит в нетребовательности преподавателя, что делает его жизнь спокойной. Однако, следующие предметы, предполагающие соответствующие знания, студентам одолеть значительно сложнее. «Разболтавшись», студенты в штыки принимают вполне разумные требования других преподавателей. И в итоге страдает качество подготовки специалистов. Либо, категоричная позиция, которая держит в достаточно авторитарных позициях взаимодействие преподавателя и студента, налагает беспрекословное подчинение правилам и требованиям занятия, приводит к дестабилизации преподавателя, когда дисциплина целенаправленно нарушается [1].

Манипуляция «Антитехника» исходит из такой специфики психики индивида, как поклонение авторитетам в какой-либо области. Чаще всего оказывается так, что сама область, в которой подобный «авторитет» достиг результата, лежит совсем в иной сфере, чем его мнимая «просьба» сейчас, но тем не менее, объект манипуляций не может ничего с собой поделать, так как в душе большинство людей считает, что всегда есть кто-то, кто достиг большего, чем они. Вариантом противостояния – вера в собственную исключительность, сверхличность; развитие в себе убеждение в собственной избранности, в том, что вы – сверхчеловек.

В многочисленных исследованиях используются различные теоретические и методологические подходы, концепции и модели, объясняющие причины возникновения и развития нарушенного поведения. В работах отечественных и зарубежных авторов придается большое значение как биологическим, так и социальным детерминантам поведения, подчеркивается необходимость определения системообразующих факторов нарушений поведения.

Одной из психологических составляющих подобных моделей поведения нередко является агрессивность, разрушительный характер которой проявляется в феномене деструктивного поведения. Первую попытку понять психологический смысл деструктивности предприняла отечественный автор С.Н. Шпильрейн в 1912 г. Ее понятие деструктивности как «инстинкта разрушения» предвосхитило появление «tanatos» S. Freud. Поведение, направленное на разрушение целостности единой физиологической и психологической структуры индивида, приводящее к дисфункциям личности, а в дальнейшем и к социальной дезадаптации, рассматривалось в работах отечественных и зарубежных авторов как саморазрушающее, аутодеструктивное, self-destructive [2].

Объект исследования: особенности деструктивного поведения как фактор манипуляции сознания преподавателя.

Предмет исследования: деструктивные технологии как метод манипуляции сознанием преподавателей.

Цель исследования:

1. Выявление структуры личности, особенностей поведения, (основные факторы, психологические механизмы и специфические проявления), их диагностика и предупреждение.

2. Дифференциация социальных, социально-психологических, психологических и индивидуально-типологических взаимодействий в структуре личности студентов с нарушенным поведением.

3. Дифференциация и типология форм деструктивного поведения с их прогностической оценкой на основе комплексного клинико-психологического анализа.

Методы исследования: «Шкала манипулятивного отношения (По Банту)», «Шкала макиавеллизма личности» и «Методика аутоидентификации акцентуации характера Э.Г. Эйдемиллера».

База исследования: Макеевский медицинский колледж, выборка составила 107 студентов в возрасте от 20 и старше.

В итоге нашего исследования были получены следующие результаты:

1) Методика «Шкала макиавеллизма личности»

а) Отделение «Лабораторная диагностика»: студентов с умеренно высоким уровнем макиавеллизма (от 50 до 75 баллов) выявлено 87 %, студентов с очень высоким показателем (выше 75 баллов) – 13 %;

б) Отделение «Медсестринское дело»: студентов с умеренно высоким уровнем макиавеллизма выявлено 78 %, студентов с очень высоким показателем – 11 %, студентов с низким показателем макиавеллизма выявлено также 11 %;

в) Отделение «Лечебное дело»: студентов с умеренно высоким уровнем макиавеллизма выявлено 50 %, студентов с очень высоким показателем – 50 %.

2) Методика «шкала манипуляторного отношения»:

а) Отделение «Лабораторная диагностика»: высокий показатель – 62 %, средний показатель с тенденцией к высокому уровню – 28 % и только 10 % студентов имеют средний показатель и тенденцию к низкому уровню;

б) Отделение «Медсестринское дело»: 54 % студентов обладают высоким уровнем, 35 % – имеют средний показатель с тенденцией к высокому уровню и 11 % – низкий показатель манипулятивного отношения;

в) Отделение «Лечебное дело»: 49 % – высокий показатель манипуляторного отношения, 41 % – средний показатель с тенденцией к высокому уровню, 10 % – низкий показатель.

3) Методика аутоидентификации акцентуаций характера Э. Г. Эйдемиллера:

Из 13 типов акцентуации характера выявлено 4 типа: 46 % – истерический тип, 34 % – гипертимный тип, 10 % – неустойчивый тип, 10 % – эпилептоидный тип.

Полученные результаты позволяют составить структуру современной личности студента – манипулятора, и такие выявленные акцентуации как истерическая, говорит нам, что у студентов выражен эгоцентризм и жажда быть в центре внимания. Они слабо переносят удары по эгоцентризму по отношению, как к себе, так и со стороны преподавателей. Для них характерны следующие черты: упорство, инициативность, коммуникативность и активная позиция. Они выбирают наиболее популярные увлечения, которые легко меняют на ходу. Гипертимная акцентуация характера, которая занимает второе место в исследовании – студенты отличаются энергичностью, активной жизненной позицией, коммуникабельностью, их хорошее настроение мало зависит от обстановки. Студенты с гипертимной акцентуацией легко меняют свои мнение, любят риск в дискуссии с преподавателем. Относительно неустойчивого и эпилептоидного типа, которые не столь значительны по показателям, характеризуют студентов наличием возбудимости, напряжённости и авторитарностью индивида. Человек с данным видом акцентуации склонен к периодам злобно-тоскливого настроения, раздражения с аффективными взрывами, поиску объектов для снятия злости, и, как правило, ими являются преподаватели.

Так же следует отметить выраженную общую тенденцию к высоким показателям макиавеллизма. Мы можем предположить, что это продиктовано особенностями возраста, согласно которых формируется повышенный уровень целеустремленности, решительности. Такие студенты более ориентированы, прежде всего, на доказательную базу правоты своих профессиональных целей и успешную самореализацию с людьми более зрелого возраста, и на стремление равного межличностного взаимодействия с ними.

Вышесказанные выводы подтверждают показатели шкалы манипулятивного отношения, которые говорят о стремлении доминировать над собеседником в прямом или косвенном виде, что непосредственно формирует личность студентов.

На основании полученных результатов, можно прийти к следующей психологической характеристике выраженного типа макиавеллистской личности: умный, смелый, амбициозный, доминирующий, настойчивый, эгоистичный человек. Любому ярко выраженному макиавеллисту хочется выглядеть в глазах окружающих, к примеру, умным и неэгоистичным. Естественно, что в коммуникативных ситуациях именно такие качества они и стараются показать. Однако за этим лежит использование такой деструктивной технологии как «Корыстная манипуляция» – технология скрытого принуждения человека в межличностных взаимодействиях и массовых информационных процессах. Поэтому, ложь можно рассматривать как защитный метод манипуляции другими в межличностном общении. Защитные методы манипуляции представляют собой совокупность невыражаемых вслух, скрытых способов воздействия на собеседников, направленных на предупреждение таких возможных их слов и действий, которые потребуют от субъекта актуализации защитных механизмов личности.

Перспективой нашего исследования является установление взаимосвязи манипуляторного отношения по отношению к окружающим с возрастными показателями студентов.

Список использованных источников

1. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений [Текст] / Э. Берн. – М. : Изд.-во «Эксмо», 2012. – 340 с.
2. Бурдые, П. Социальное пространство и символическая власть [Текст] / П. Бурдые. – М., 2007. – 435 с.
3. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции. Феномены, механизмы, защита [Текст] / Е. Л. Доценко. – М., 2012. – 344 с.

УДК 316.6 : 159.922.8

*Людмила Ивановна Гелюх,
социальный педагог,
ГПОУ «Макеевский строительный центр
профессионально-технического образования имени Ф.И. Бачурина»,
г. Макеевка*

РОЛЬ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ПЕДАГОГА В УЛУЧШЕНИИ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ В УЧЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация. В статье описывается теоретическая основа конфликта и социальной адаптации, роль конфликтологических знаний преподавателя для решения конфликтных ситуаций между студентами. Представлен анализ результатов опроса студентов в ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально – технического образования имени Ф.И. Бачурина», отношений в учебной группе до конфликтной

ситуации и после нее. Сделаны выводы о влиянии конфликтов на социальную адаптацию студентов в учебном коллективе и предложены рекомендации преподавателям в этом направлении.

Ключевые слова: конфликт; конфликтология; социальная адаптация; учебный коллектив; преподаватель; студент.

Для большинства, как педагогов, так и их руководителей мечта о гармоничной атмосфере между педагогами и студентами так и остается мечтой, а решение конфликтных ситуаций часто остается на уровне жалоб и взаимных обвинений. Проблема, находится в плоскости компетенции преподавателя, требует от него взять ответственность за продуктивную атмосферу в коллективе на себя. Прежде всего, он должен быть заинтересован в предотвращении и оперативном преодолении деструктивных конфликтов.

Проблему конфликта исследовали многие зарубежные и отечественные психологи, ученые. Немало внимания изучению конфликтных ситуаций и их преодолению уделили Н. Гришина, О. Донченко, В. Воронкова, А. Ишмуратов, М. Пирен, Т. Титаренко, Н. Чепелева. Вопросы, связанные с решением корпоративных конфликтов, частично освещали такие отечественные ученые-правоведы: Г. Аболонин, С. Алексеев, В. Грибанов, Н. Кузнецова, О. Курбатов, С. Могилевский, А. Пилипенко, В. Попов, Ю. Тихомиров, О. Янкова и другие, а также ученые в области конфликтологии: Г. Ложкин, Н. Повякель, М. Цюрупа и другие. Отметим, что почти не существует работ, где бы освещался четко сбалансированный и комплексный подход к решению конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе, особенно из-за их разнообразия и непредсказуемости. Также слабо рассмотрены особенности влияния на производительность учебного коллектива студентов до и после конфликтных ситуаций. Поэтому тема является актуальной и требует исследований в этом направлении.

Целью статьи является исследование роли конфликтологических знаний педагога для улучшения социальной адаптации студентов в учебном коллективе.

Основным источником конфликтных отношений, возникающих в коллективе, является несоответствие убеждений и поведения индивида моральным принципам и ожиданиям других его членов. Поступки человека, противоречат убеждениям, ценностям, нормам, правилам поведения и традициям коллектива и часто приводят к конфликтам, которые носят деструктивный характер. Чем более сплоченный коллектив, тем острее и интенсивнее развивается противостояние при таких конфликтах.

А. Анцупов и А. Шипилов определяют следующие последствия деструктивных конфликтов: «негативное влияние на психику их участников; усиление деструкции в межличностных отношениях, что порождает чувство ненависти и враждебности; формирование негативного образа оппонента; возможно перерастание существующего конфликта в более деструктивные; ограничение или прекращение коммуникации и межличностного взаимодействия» [2, с. 81].

Особую проблему представляют деструктивные конфликты в коллективе, потому что они способны вызвать нарушения социально-психологического климата; снижение эффективности и ухудшение качества индивидуальной и коллективной трудовой деятельности, негативное влияние на развитие личности.

Однако последователи современных направлений изучения менеджмента пришли к выводу, что конфликт, несмотря на негативные черты, играет и позитивную роль – способствует послеконфликтному движению организации вперед. Также, отметим, что представители ранних школ управления, в том числе сторонники школы человеческих отношений, считали, что конфликт – это признак неэффективной деятельности и плохого управления [4, с. 56].

В наши дни теории и практики управления считают, что в самой успешной компании конфликты не только возможны, но и необходимы. При этом необходимо умело управлять конфликтом. Этим занимается наука (со второй половины XX века) – конфликтология. Большой вклад в ее развитие внесли социология, философия, политология и психология [1, с. 113].

Следует отметить, что термин «конфликт» происходит от латинского слова «conflictus», что в точном переводе означает «столкновение», а в произвольном – «противодействие», «противоборство» [3, с. 81].

Анализ зарубежной и отечественной литературы показал, что выделяют различные определения конфликта, но все они сходны в том, что конфликт – это противоречия, которые принимают форму разногласий при взаимодействии двух и более людей.

Таким образом, термин «конфликт» обозначает определенные творческие способности человека, которыми нужно управлять с целью направления их на соответствующие направления деятельности предприятия. В целом конфликт можно рассматривать как естественный процесс, который неизбежно происходит в среде определенного коллектива. Например, семья, учебное заведение или организация.

Конфликт часто помогает выявить наиболее оптимальный подход в решении того или иного вопроса, если он не переходит в агрессивную стадию. Предъявление определенных претензий к студенту часто помогают ему обратить внимание на свои недостатки во взаимоотношениях с учебным коллективом и способствуют в дальнейшем к его саморазвитию [5, с. 64].

В устранении конфликтной ситуации между педагогом и студентами, при управлении поведением студентов, решающей является роль педагога. Педагог это лицо, которое в силу своего служебного положения заинтересованно в поддержке конфликтов, позитивно влияющих на социально – психологическую среду в учебном коллективе. А также, наоборот, в профилактике и быстром преодолении негативных конфликтов, которые наносят ущерб совместной работе учебного коллектива. Преподаватель наделен полномочиями, имеет власть и имеет возможность влиять на студентов, на их поведение в конкретном конфликте. Педагог в условиях конфликта может оказаться в двух положениях: субъекта (прямой участник конфликта), посредника – арбитра (примиритель конфликтующих сторон).

Сбор данных о конфликте происходит в процессе всей аналитической работы. Источниками информации являются оппоненты, преподаватели, студенты, неформальные лидеры учебного коллектива, их друзья, свидетели конфликта, члены их семей. Во время анализа конфликтной ситуации преподавателю нужно осознать суть проблемы, в чем заключаются противоречия между оппонентами, что является объектом конфликта. Преподаватель оценивает, на какой стадии развития находится конфликт, какой вред причинен оппонентами друг другу. Важно определить причины конфликта. Обычно конфликты возникают под действием нескольких причин, одна-две из которых доминируют. Важно выявить все причины и повод конфликта.

Таким образом, анализируя позиции участников конфликта, необходимо определить цель и интересы сторон, какие их потребности не удовлетворены и поэтому генерируют конфликтное поведение. Необходимо выяснить также, конфликтные отношения оппонентов и их актуальное состояние, оценить, кто поддерживает каждую из сторон, и проанализировать отношение других людей к конфликту. Нужно уточнить социально-демографические данные, индивидуально психологические особенности оппонентов, их формальный и неформальный статус в учебном коллективе.

Процесс конфликтной ситуации в учебном коллективе и особенности поведения педагога в этом процессе следует рассматривать во взаимосвязи с таким процессом как социальная адаптация студентов в учебной группе.

В современной науке термин «адаптация» выступает многоаспектным, проявляющимся на всех уровнях жизни людей, структурно-функциональным, духовно-практическим образованием и относится к разряду междисциплинарных научных понятий в области философии, биологии, социологии, психологии и педагогики.

В философских и социологических исследованиях (В.Ю. Верещагин, И. Калайков, И.А. Милославова, К.В. Рубчевский, С.П. Татарова, Л.Л. Шпак, Г.И. Царегородцев и др.) адаптация представлена как процесс вхождения личности в социальную среду, освоения ее норм, правил, ценностей, новых социальных ролей и позиций.

Следует отметить, что если психологическая наука изучает преимущественно адаптивные свойства личности, характер адаптивных процессов и механизмы приспособления личности к социальной среде, то педагогика рассматривает вопросы управления и педагогической поддержки адаптации подрастающего поколения, осуществляет поиск средств, форм, методов профилактики и коррекции неблагоприятных вариантов адаптации, изучает роль различных институтов социализации в адаптации детей и молодежи. К числу таких форм воздействия на учебную группу можно отнести и конфликтологические знания педагогов в процессе его взаимодействия с учебной группой.

Главными моментами, влияющими на социально-психологическую адаптацию в учреждениях СПО, являются следующие:

- адаптация к новому режиму дня (продолжительность урока, перемены, число уроков, режим питания, домашняя самоподготовка);
- адаптация к учебной группе (проблемы приобретения социального статуса, взаимоотношений со сверстниками, трудности адаптации, возникающие в области взаимоотношений с новыми педагогами);
- трудности адаптации, обусловленные изменениями ситуации в домашней обстановке (изменения отношения родителей к новому статусу подростка – студента, повышение их требовательности к дисциплине, апелляция к чувству ответственности).

Можно выделить два общепринятых конфликтных периода в процессе социальной адаптации студентов системы СПО.

Первый конфликтный период. Происходит на 1 курсе, когда первокурсник переживает довольно сложный и даже болезненный этап в своей жизни: происходит смена школы на новое учебное заведение.

При этом возникает тревожность, которая сформировалась в школьном возрасте под влиянием семейных отношений, семейных конфликтов. В семьях, где чаще бывали конфликты между супругами, подросток растет тревожным, нервным, неуверенным, т.к. семья не может удовлетворить его основные потребности в безопасности и любви, следствие: общая неуверенность в себе и склонность панически реагировать на некоторые трудности автоматически переносятся в студенческую жизнь.

Также адаптация будущего первокурсника зависит во многом от личности самого студента. Неуспешный студенческий старт приводит к нарушению настроения, снижению самооценки, и даже к ухудшению здоровья подростка. Он становится раздражительным или вялым, безучастным, плохо спит, отказывается от еды.

Ответственные за отсутствие проблем социальной адаптации первокурсников: преподаватель и родители.

Второй конфликтный период. Окончание учебного заведения, выбор места работы, экзамены, защита дипломной работы, начало личной жизни и построение профессиональной карьеры.

При высоком уровне социальной адаптации подросток положительно относится к учебному заведению, требования педагога воспринимает адекватно, проявляет интерес

к самостоятельной учебной работе, готовится ко всем урокам, занимает в учебной группе благоприятное статусное положение.

При среднем уровне адаптации отношение к учебному заведению также положительное и переживаний студента по поводу его посещения не возникает. Однако здесь требуется больший контроль со стороны взрослых (преподавателя, родителей) к подростку и его учебе. Студент понимает учебный материал, решает типовые задачи, но сосредоточен только тогда, когда занят чем-то интересным. Дружит со многими одноклассниками, не вступает с ними в конфликтные ситуации.

При низком уровне социальной адаптации подросток отрицательно относится к учебному заведению, нередко жалобы на нездоровье, доминирует подавленное настроение, имеются нарушения дисциплины, учебный материал усваивает фрагментарно, нет интереса к домашнему приготовлению уроков, близких друзей в группе нет.

В аспекте социальной адаптации наряду с анализом конфликтной ситуации в теоретическом аспекте рекомендуется преподавателю проводить ее аналитическую оценку. Прежде всего, оценивается степень правоты оппонентов, возможные результаты конфликта и его последствия при разных вариантах развития. В результате оценок и мнений студентов происходит формирование устойчивых взаимоотношений в учебном коллективе.

Так, межличностные отношения участников конфликта (рис. 1) к нему по результатам опроса 10 студентов в ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально – технического образования имени Ф.И. Бачурина» характеризовались следующим образом: хорошие – 34 %; нейтральные – 41 %; плохие – 17 %; плохо знали друг друга – 8 %.

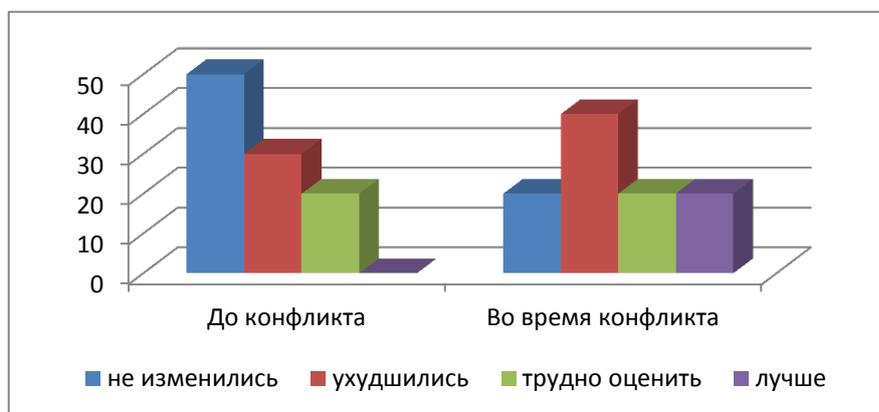


Рис. 1. Характеристика межличностных отношений участников конфликта, %

Таким образом, хорошие и нейтральные отношения составляли 75 %. Сравним отношения оппонентов конфликта после него по сравнению с их взаимоотношениями к нему и во время него по результатам опроса 10 человек ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально – технического образования имени Ф.И. Бачурина» (табл. 1).

Таблица 1. Результаты опроса студентов ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально – технического образования имени Ф.И. Бачурина» о взаимоотношениях до конфликта и во время него

Характеристика взаимоотношений	До конфликта, человек	Во время конфликта, человек
Не изменились	5	2
Ухудшились	3	4
Трудно оценить	2	2
Стали лучше	0	2

Если сравнить динамику их изменения в процентном соотношении, то получается следующая картина: не изменились – 50/20; ухудшились – 30/40; трудно оценить – 20/20; лучше – 0/20 (рис. 2).

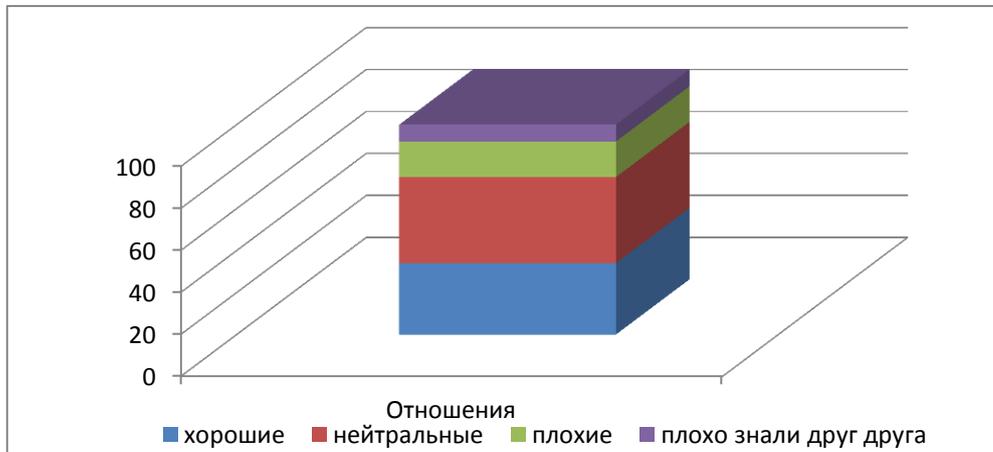


Рис. 2. Динамика изменения отношений между оппонентами после конфликта по сравнению с отношениями к нему и во время него, %

Таким образом, анализ показал, что почти у половины отношения не изменились. Отметим, что по данным многочисленных исследований спокойные межличностные отношения в коллективе способствуют высокой производительности учебного коллектива. При этом, они оказывают непосредственное влияние на качество совместной деятельности, т.к. студенты увлечены одним совместным делом, а не занимаются разбором конфликтов.

Взаимное уважение и взаимопомощь, внимание к личности члена учебного коллектива присущи нормальному морально-психологическому климату и являются нормой взаимоотношений. Симпатии и положительные общие результаты деятельности делают подростков более открытыми, что позволяет им адекватно оценивать свои взаимоотношения и адаптироваться в социуме. Антипатии не дают значимых результатов совместной деятельности и существенно снижают уровень взаимоотношений, который является следствием образования своеобразных «фильтров», ограничивающих взаимовлияние. Это может приводить к определенной дисгармонии, дисбалансу отношений (рис. 3).

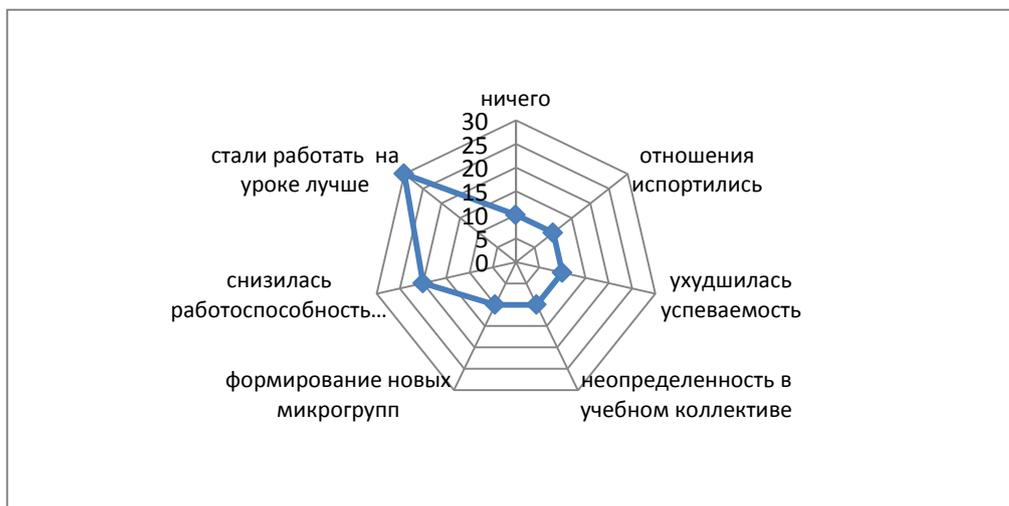


Рис. 3. Последствия конфликтов в учебном коллективе ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально – технического образования имени Ф.И. Бачурина»

Анализ (рис. 3) показал, что 30 % студентов ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально – технического образования имени Ф.И. Бачурина» из опрошенных (т.е. 3 человека из 10 опрошенных), 20 % – снизилась работоспособность на уроке и по 10 % произошли другие отклонения во взаимоотношениях или ничего не изменилось.

Таким образом, заметное влияние на качество индивидуальной и совместной деятельности студентов оказывает характер взаимоотношений между ними. Преподавателю учебного коллектива важно знать реальные отношения, взаимооценки студентов и неформальных лидеров группы, так как от этого во многом зависят взаимопонимания и социально-психологический климат в учебной группе, а также успех в предупреждении конфликтов. Эффективное воздействие на конфликт может быть оказано в том случае, когда педагог достаточно глубоко понимает истинные причины возникновения конфликта, представляет закономерности его развития и решения. Для этого нужна помощь науки, психологическое сопровождение управленческой деятельности.

Таким образом, главная задача преподавателя заключается в том, чтобы уметь регулировать – определить и «войти» в конфликт на начальной стадии. На эффективность урегулирования конфликта влияет выбор преподавателем способа его решения. Также, отметим, что решение конфликта способствует стабилизации социальной системы, так как при этом ликвидируются источники недовольства. Стороны конфликта, обученные «горьким опытом», в будущем будут настроены на сотрудничество в большей степени, чем на конфликты. Кроме этого, решение конфликта может предотвратить возникновение более серьезных конфликтов, которые могли бы возникнуть, если бы не было этого.

Таким образом, после завершения конфликтов повышается уровень социальной адаптации студентов в учебной группе, качество и производительность индивидуальной и групповой деятельности преподавателя и студентов.

Список использованных источников

1. Аклаев, А. Р. Этнополитическая конфликтология: анализ и менеджмент [Текст] / А. Р. Аклаев. – М.: Дело, 2015. – 472 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] : учебник для вузов/ А. Ю. Анцупов, А. И. Шипилов. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с.
3. Конфликтология [Текст] : хрестоматия / сост. Н. И. Леонов. – 2-е изд., стер. – М. : МПСИ ; Воронеж : Изд-во НПЛ «МОДЭК», 2013. – 304 с.
4. Управление людскими ресурсами: философские основы. [Текст]: учеб. пособие / под ред. В. Г. Воронковой. – К. : ВД «Профессионал», 2006. – 576 с.
5. Шеллинг, Т. Стратегия конфликта [Текст] / Т. Шеллинг. – М. : ИРИСЭН, 2007. – 366 с.

УДК 316.6 : 378

*Елена Валентиновна Гокова,
зав. экономико-энергетическим отделением,
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»,
г. Донецк*

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности конфликтов в образовательной организации и основные методы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в педагогическом коллективе.

Ключевые слова: конфликт; межличностный конфликт; преодоление конфликтов; регулирование конфликтов.

Актуальность работы определяется практическим отсутствием методик по профилактике конфликтов в педагогических коллективах.

Конфликт – это вид противоречия, который может привести или к развитию деятельности группы (организации), или к ее угасанию. В конфликтах человек может вести себя как агрессивное существо. Это противостояние сил, которое ведет к напряженности. Конфликт происходит, когда две или более сторон преследуют различные цели или ценности. Каждая сторона уверена, что ее желания несовместимы с желаниями противоположной стороны.

Отмечено, у руководителей уходит до 20 % времени на улаживание конфликтов и их последствий. Чистым результатом может стать снижение здоровья. Роль конфликта зависит от того, насколько эффективно им управляют. Для того чтобы управлять конфликтом, необходимо уметь правильно определять, какую функцию несет в себе конфликт, тип конфликта, понимать причины возникновения конфликтной ситуации и процесс его разрешения.

Обладая навыками мирного, конструктивного разрешения конфликтов, можно сгладить их последствия. Наблюдения показывают, что 80 % конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей человеческой психики и того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает им значения. Интересна мысль: подразделения организации и отдельные личности, вступая в конфликт, зачастую ставят свои собственные интересы выше интересов всей организации.

В любом конфликте есть его участники, т.е. стороны или субъекты конфликта.

Участники конфликта могут быть основные, или прямые, а также косвенные.

Прямые (основные) участники конфликта – это те, которые непосредственно принимают в нем участие. Косвенные участники – это те, которые не принимают активных действий в конфликте, но поддерживают ту или иную сторону различными методами.

Конфликт обнаруживает и фиксирует противоречия и проблемы в организации, группе. Кроме того, свидетельствует о том, что эти противоречия достигли уже большой зрелости и необходимо принимать неотложные меры по их устранению. Всякий конфликт выполняет информационную функцию, дает дополнительные импульсы к осознанию своих и чужих интересов в противоборстве.

Функции конфликта:

– конфликт является формой разрешения противоречий. Его развитие способствует устранению недостатков и просчетов, которые привели к конфликту.

– конфликт способствует снятию напряженности и ликвидации стрессовой ситуации, помогает «выпустить пар», разрядить обстановку и снять накопившуюся напряженность.

– конфликт выполняет объединительную функцию. Перед лицом внешней угрозы группа использует все свои ресурсы для сплочения. Кроме того, сама задача решения возникших проблем объединяет людей.

– при разрешении конфликта ликвидируются источники неудовлетворенности. Стороны конфликта, наученные «горьким опытом», в будущем будут больше расположены к сотрудничеству, нежели к конфликту. Помимо этого, разрешение конфликта может предотвратить более серьезные конфликты, которые могли бы иметь место, если бы данный конфликт не случился.

– конфликт стимулирует групповое творчество, способствует мобилизации энергии для решения стоящих перед субъектами задач. Разрабатываются новые подходы, идеи, инновационные технологии.

В любом случае коллектив стремится достигнуть здорового социально-психологического климата.

Конечная цель разрешённого конфликта – здоровый социально-психологический климат (СПК): усиливает интерес к работе, повышает жизненный тонус, вызывает у работников удовлетворенность трудом, радость от общения с коллегами и от достигнутых результатов. Благоприятный СПК способствует раскрытию творческого потенциала каждого члена коллектива, воспитанию и развитию уважения к человеку, чувства товарищества, дисциплинированности, ответственности, требовательности к себе и другим, принципиальности и других качеств.

В основе любого конфликта могут лежать организационные или межличностные причины.

К организационным причинам относятся: игнорирование отдельными работниками требований организации (нарушения трудовой или технологической дисциплины, некачественное выполнение своих обязанностей и т.п.); низкое качество должностных инструкций, непродуманность их распределения, их плохое организационное обеспечение; неправильное нормирование и стимулирование труда.

Производственные конфликты возникают в коллективе в результате низкого уровня организации труда и управления. Причинами такого рода конфликтов могут быть: морально устаревшее оборудование, плохие условия труда, неправильное управленческое решение, неинформированность персонала, административно-бюрократические методы руководства и др.

Межличностные конфликты возникают из-за антипатии, личной неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм поведения и т.п. Межличностные конфликты могут возникать из-за: непонимания друг друга и недостаточного общения; различия в планах, интересах и оценках; неверных суждений в отношении чьих-либо действий; отсутствия сочувствия нуждам и желаниям других людей; особенностей характера человека (например, мстительность, обидчивость, вспыльчивость и т.д.); недостойного поведения людей (нечестность, высокомерие, грубость). Причинами межличностных конфликтов являются также: недостаточность общей культуры, низкий уровень воспитания и культуры профессионального общения людей, неумение вести дискуссию, корректно спорить и убеждать, нежелание человека признать за работником право на собственную точку зрения, нежелание учитывать интересы, стремления всех людей, участвующих в коллективной деятельности.

Выделю существенные причины конфликтов:

- недостаточно хорошее знание человека;
- неправильное понимание его намерений;
- неверное представление о том, что он на самом деле думает;
- ошибочная интерпретация мотивов совершенных поступков;
- неточная оценка отношения данного человека к другому.

С психологической точки зрения, возникновение любой из этих причин, любого их сочетания приводит на практике к унижению достоинства человека, порождает с его стороны справедливую реакцию в форме обиды, которая вызывает такую же реакцию обидчика, при этом ни тот, ни другой человек не в состоянии понять и осознать причины взаимно неприязненного поведения.

- Нарушение одним из членов коллектива трудового сотрудничества.
- Недобросовестность.
- Недисциплинированность.

Если нормы сотрудничества четко зафиксированы, то меньше условий для возникновения конфликта. Возможность возникновения конфликтов снижается, когда руководитель умеет правильно воспринимать критику, при простоте и скромности общения руководителя с подчиненными, умении убеждать людей, советоваться с подчиненными, прислушиваться к их мнению, при обоснованности требований, предъявляемых руководителем подчиненным, ясности и последовательности в руководстве, умении четко организовать трудовую деятельность подчиненных.

Подробнее остановимся на **межличностных конфликтах между преподавателями.**

Межличностные конфликты во взаимоотношениях педагогов изучены в наименьшей степени по сравнению с другими видами конфликтов в коллективах образовательных учреждений. Это связано с тем, что конфликты между преподавателями гораздо более сложны и многообразны, чем конфликты с участием обучающихся.

Можно выделить следующую специфику конфликтов между преподавателями.

1. Особенности конфликтов во взаимоотношениях преподавателей определяются самим содержанием и характером педагогической деятельности. Педагоги зависят от результатов труда друг друга.

2. Специфика конфликтов связана с тем, что педагогический коллектив преимущественно женский. На возникновение, развитие и завершение конфликтов заметное влияние оказывают особенности женской психологии. Экспериментально доказано, что конфликты между женщинами чаще связаны с причинами личностного характера. В то время мужчины чаще конфликтуют из-за противоречий, возникающих в процессе совместной деятельности.

3. Социально-экономическая ситуация, которая сложилась сегодня в стране. У педагогов нестабильная обстановка в стране, непрерывные, часто необоснованные и непонятные реформы, трудно разрешимые проблемы вызывают заметный и устойчивый стресс.

4. Чем больше стаж работы педагога, тем реже он вступает в любые виды конфликтов с коллегами и руководством. Это связано с адаптацией педагогов к педагогической деятельности и коллективу. Опытный педагог понимает деструктивный смысл конфликтов и приобретает навыки неконфликтного разрешения проблем.

5. Основной причиной конфликтов выступает неудобное расписание занятий и значительные затраты времени на дела, не имеющие непосредственного отношения к обучению и воспитанию обучающихся. Часто конфликты преподавателей возникают в связи проблемой учебной нагрузки и на личной почве.

6. Еще одной особенностью конфликтов у педагогов выступает то, с кем из окружающих у них чаще сталкиваются интересы, ценности, мнения. Наиболее часто конфликты у педагога возникают с администрацией.

7. Особенности конфликтов между педагогами во многом зависят от того, как они относятся к конфликтам, считают их конструктивным или деструктивным явлением в жизни педагогического коллектива.

Здоровый социально-психологический климат в коллективах для педагога более важен, чем хорошая зарплата. Преподаватели отрицательно относятся к конфликтам, по возможности хотят обходиться без них, оценивают конфликт как деструктивное явление в жизни образовательного учреждения.

Без знания причин возникновения конфликтов трудно понять механизмы их развития и завершения, а самое главное – сложно заниматься профилактикой конфликтов. Ведь профилактика – это устранение условий и факторов, вызывающих конфликты, управление причинами, порождающими борьбу между школьниками или учителями. Люди уходят с работы подавленными и усталыми, так как они получили за день значительную дозу враждебности. В конечном итоге у них надолго портится настроение и они вряд ли приносят своим общением радость семье.

Преодоление конфликтов

Множество общих условий преодоления конфликтов назывались разными социологами, но среди них следует особо выделить три условия, названные Р. Дарендорфом.

Первое условие – каждая из сторон конфликта должна признать наличие конфликтной ситуации, а за оппонентом – само право на существование.

То есть регулирование конфликта невозможно, если одна из сторон заявляет, что противоположная сторона не имеет права на существование или что позиция противоположной стороны недопустима.

Далее, сторона конфликта должна признать существующие различия во взглядах.

Второе условие – уровень организации сторон: чем он выше, тем легче достичь договоренности.

Третье условие – обе стороны должны согласиться соблюдать определенные правила взаимоотношений.

Известно несколько способов преодоления конфликтов.

Первый – разъяснение требований. Нередко отсутствие информации является причиной конфликтов, порождая домыслы, вымыслы. Необходимо организовать эффективное функционирование информации для того, чтобы каждый член группы знал свои права и обязанности, четко представлял политику группы, процедуры и правила работы и т.д.

Каждый член группы должен знать абсолютно точно, что от него ждут.

Второй – применение координационных механизмов. Когда между двумя группами возникают противоречия, то для предотвращения и разрешения конфликта необходимо создать единый координирующий орган.

Третий – установление общих целей для конфликтующих сторон. Новые цели, особенно высокие моральные цели, требуют объединения усилий, что ведет к разрешению конфликта, замене его сотрудничеством.

Четвертый – эффективное использование систем поощрений, то есть поощрять нужно лишь тех людей, которые достигли положительных результатов.

Наиболее эффективен интегрированный способ преодоления конфликтов, когда вырабатывается новый вариант решения, не совпадающий ни с одной из позиций, но при этом каждая сторона может считать его своим. Этот способ очень трудоемок, но он в состоянии полностью исчерпать конфликт.

Для предупреждения внутригруппового межличностного конфликта среди преподавателей необходимо:

- разобраться, есть ли проблема в тех случаях, когда имеет место просто противоречие;
- установить направление развития конфликтной ситуации (обострение или угасание);
- определить состав участников конфликта;
- изучить их мотивы, ценностные ориентации, особенности, манеру поведения.

Для педагогов очень важен анализ конфликтной ситуации. Инцидент, например, можно заглушить путём «нажима», но в этом случае конфликтная ситуация сохраняется. При этом конфликт принимает затяжную форму и отрицательно влияет на работоспособность коллектива. Необходимы следующие меры:

- контролировать эмоциональную сферу, в частности подавлять свое раздражение;
- спокойно выслушивать другого человека, охваченного гневом, раздражением или страхом, проявлять самообладание, постараться успокоить собеседника;
- учитывать интересы друг друга;
- умение воспринимать критику своих коллег;
- вежливое, тактичное отношение друг к другу, уважение к коллегам;
- дисциплинированность в работе.

Если же этого достичь не удастся, то лучше на время уйти от разговора и вернуться к обсуждению проблемы через несколько дней.

При возникновении напряжения в общении необходимо:

- проявлять естественное внимание к собеседнику, доброжелательность, терпимость, дружелюбие;
- держаться спокойно, не терять самоконтроля, говорить лаконично, чуть медленнее, если собеседник излишне взволнован;
- установить контакт глазами и стараться не терять его;
- дать собеседнику выговориться, не перебивая его;
- дать собеседнику понять, что вы понимаете его состояние (приблизиться, наклониться к нему);
- признать свою вину, если объективно таковая есть;
- постараться предельно тактично показать собеседнику, в чем, как вам кажется, он тоже не прав;
- показывать, что вы заинтересованы в решении проблемы собеседника, сотрудничестве с ним, будете поддерживать его, если это не противоречит интересам дела;
- разделять с собеседником ответственность за решение проблемы, определять план будущего сотрудничества.

Конфликты изменчивы, непохожи друг на друга. Трудно указать на единые формы завершения конфликтов или искать универсальные способы их разрешения. Опыт показывает, что для завершения конфликта приходится прилагать более значительные усилия. Конечно, конфликт можно стараться совсем не замечать, игнорировать. Но он будет развиваться стихийно, обостряться, агрегироваться с другими конфликтами и может в результате полностью разрушить систему.

Разрешение конфликта представляет собой многоступенчатый процесс, включающий в себя:

- анализ и оценку ситуации;
- выбор способа разрешения конфликта;

- формирование плана действий;
- его реализацию;
- оценку эффективности своих действий.

При взаимодействии с участниками конфликта педагог может использовать следующие тактики посреднического поведения:

- поочередное выслушивание на совместной встрече применяется для уяснения ситуации в период острого конфликта;
- сделка: посредник стремится вести переговоры с участием обеих сторон, делая основной упор на принятие компромиссного решения;
- челночная дипломатия: посредник разделяет конфликтующие стороны и постоянно курсирует между ними, обсуждая аспекты соглашения. В результате обычно достигается компромисс;
- давление на одного из участников конфликта: большую часть времени «третьей судья посвящает работе с одним из участников конфликта, доказывая ошибочность его позиции. В конце концов, участник идет на уступки;
- директивная тактика: акцентирование внимания на слабых моментах в позициях оппонентов, ошибочности их действий по отношению друг к другу.

Цель – склонение сторон к примирению.

В работе по преодолению конфликта желательно придерживаться следующих правил:

- старайтесь поставить себя на место конфликтующей стороны;
- не делайте поспешных выводов, дайте участникам некий период времени чтобы осмыслить созданную ими ситуацию: урегулирование конфликта – это решение вопроса «что делать», а не расследование по принципу «кто виноват»;
- не давайте конфликту разрастись; проблема должна решаться в основном теми, кто ее создал;
- преодолеть конфликт помогает общее дело и постоянный контакт между партнерами;
- постарайтесь определить момент для начала переговоров между участниками конфликта, «точки» доверия и уважения между участниками переговоров;
- при обсуждениях анализируйте мнения противников, выслушивайте мнение каждого участника конфликта не столько для того, чтобы его опровергнуть, сколько для того, чтобы его учесть; ищите компромисс путём определения общей позиции для оценок;
- конфликт разрешим при твёрдой готовности обеих сторон к конструктивной дискуссии в интересах дела;
- разрешить любое напряжение и преодолеть межличностные противоречия возможно по частям, шаг за шагом.

Учитываем влияние возраста на активность и продуктивность персонала.

Все физиологические, психологические и социальные характеристики и особенности человека подвержены возрастным изменениям. Причем до 20–26 лет происходит их развитие (т.е. улучшение показателей), с 27 до 40–45 лет достигнутый уровень стабильный, а с 40–45 лет наблюдается снижение показателей.

Самый критичный возраст, когда мало что берется «на веру», когда сотрудники готовы раскритиковать любое высказывание или действие руководителя, когда они отчетливее всего осознают сложность жизни и невозможность жить, ничего не меняя, когда они более всего готовы принять к сведению все новое, – 25–45 лет. Зато до 20 лет и после 55 лет они тверже уверены в своей правоте и менее склонны прислушиваться

к мнениям других, но в то же априори принимают то, что говорят или делают авторитетные для них люди или источники информации.

Особенности работы с персоналом в кризисные возрастные периоды

Следует упомянуть, что на протяжении всей жизни у человека существуют так называемые «кризисные возрастные периоды», что нормально для развития личности, но весьма для нее болезненно, так как они характеризуются значительными изменениями (ломкой) прежних жизненных стереотипов, ценностей, целей. Они повторяются каждые 6–8 лет и у мужчин, и у женщин: в 18–19 лет, 25–26 лет, 32–33 года, 37–38 лет, 43–44 года, 49–50 лет и т.д. В то же время у мужчин периоды «затяжных» кризисов наблюдаются в возрасте 17–22, 28–33 и 40–45 лет, а у женщин они наиболее ярко выражены в период с 30 до 36 лет.

Вот простые секреты бесконфликтности

– Включите «душевное зрение».

Понаблюдайте за своим собеседником, подумайте, какие его слова раздражают Вас и постарайтесь не обращать на них внимания, а какие слова разряжают напряжённость, прислушивайтесь к словам, которые приближают вас друг к другу.

– Создайте тёплую атмосферу.

Первое и основное правило: «Самый главный человек на свете – тот, кто перед тобой». Принимайте его таким, каков он есть. Постарайтесь, чтобы собеседник Вам понравился. Дарите ему знаки симпатии и уважения

Ищите то, что вас сближает.

Стиль, манера общения – чем больше будет у Вас в этом сходства с собеседником, тем лучше. Мнения, ценности, установки – чем меньше обнаружится у вас в этом разногласий, тем лучше. Не надо противоречить по любому поводу. Приучите себя находить в собеседнике то, что может вас сблизить.

– Настройтесь на волну собеседника.

Вы должны постараться понять и разделить переживания собеседника. Почувствуйте то, что его волнует. Не нагнетайте напряжённость.

Если же его эмоции и установки для Вас неприемлемы, попробуйте настроить собеседника на нужную Вам волну. Например, он грустит, и вы погрузитесь вместе с ним, а затем мягко подтолкните его к другому настроению. Старайтесь ни о ком не отзываться дурно (ни вслух, ни про себя).

– Никогда не обвиняйте собеседника.

В разговоре задавайте нужный тон – корректный и уважительный. Избегайте в разговоре крайностей, обвинений и оскорблений. Не отвечайте грубо.

– Без нужды не задевайте.

Стройте общение на равных, а не в позиции сверху. Не задевайте того, что человеку дорого. Лучше обойтись без отрицательных оценочных суждений.

– Избиение под знаком юмора.

Юмор прекрасен, но им можно довести человека до белого каления, если он направлен против этого человека, когда смешно всем, кроме того, над которым смеются. Берегите собеседника: избавьте его от уколов, обид и обвинений.

– Разрешите Вас поправить?

Если Вы заметили ошибку или неточность собеседника, то оставьте это открытие при себе. Если уж очень хочется поправить, то делайте это максимально тактично. А советы чаще злят, чем учат. Давайте советы только тогда, когда Вас об этом просят.

– Не спорьте.

Иметь своё мнение и не соглашаться – ваше право, а стремление всегда возражать и спорить – признак невоспитанности. Никогда не спорьте по мелочам и не спорьте с тем, кому важнее поспорить, а не разобраться.

- О категоричности.

Возражая собеседнику, научитесь обходиться без резкости и категоричности, не давайте отрицательных оценок его мнению.

- Философия мира и истины.

Старайтесь не победить в споре, а найти истину. Старайтесь понять то, что хочет сказать собеседник. Ищите то, в чём он прав, а не ошибается, старайтесь согласиться, а не возразить. Признавайте возможность своей неправоты.

Методика обезоруживания работает эффективно, так как она действует успокаивающе на оппонента. Противник обычно готов обрушиться на вас, как только вы начнете отрицать его замечания. Если вы сразу же признаете свою вину, вас не за что ругать.

Что необходимо запомнить

- Руководитель должен уметь урегулировать конфликт, так как неразрешенный конфликт имеет массу негативных последствий: потеря времени, денег и иногда возникающий саботаж.

- Основной способ разрешения конфликта включает в себя необходимость признать проблему, определить истоки и разработать подходы по ее решению.

- Разработка взаимовыгодных вариантов является признаком высокого мастерства в урегулировании конфликтов, когда обе стороны удовлетворяют свои потребности.

- Обмен мнениями помогает снизить остроту конфликта, так как каждая сторона в письменной форме излагает свое видение проблемы.

- Иногда вы можете переиначить конфликтную ситуацию с помощью познавательного реструктурирования или извлечения из нее потенциальной выгоды.

- Принимайте критику конструктивно, стараясь взглянуть на себя со стороны, и попробуйте заставить оппонента помочь вам.

- Не забудьте спросить: «Каких действий от меня вы ждете?», когда пытаетесь решить небольшой конфликт.

Полезны проведение тренингов по предупреждению конфликтов в педагогическом коллективе, как один из факторов сплочения. Вы возьмете здесь столько опыта и знаний, сколько захотите. В ходе обзора и анализа психологической и методической литературы мною был сделан вывод, что программа тренингов позволяет по-новому взглянуть на конфликт, научиться разрешать острые ситуации без насилия, с соблюдением взаимных интересов партнеров, конструктивно, творчески. Эти задачи особенно актуальны в современном мире образования.

Познавший человечество – умом не обделен;

Познавший себя – умней вдвойне.

Кто победил другого – тот силен,

Кто победил себя – сто крат сильнее.

Чтоб долго жить – живи в ладу с собой,

Чтоб вечно жить – войди в сердца людей.

Китайский философ ЛооИзы.

Список использованных источников

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 496 с.

2. Взаимоотношения в педагогическом коллективе. Тактика избегания конфликтов [Электронный ресурс] / М. И. Гавшина. – Режим доступа : <http://www.chelpsy.ru/articles/vzaimootnosheniya-pedagogicheskom-kollektive-taktika-izbeganiya-konfliktov>.

3. Морозов, А. Д. Деловая психология [Текст] / А. Д. Морозов. – СПб. : Лань, 2000.
4. Основы конфликтологии [Текст] / под ред. В. Н. Кудрявцевой. – М., 1997.
5. Панфилова, А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности [Текст] / А. П. Панфилова. – СПб., 2001.
6. Практическая психодиагностика [Текст] / под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара : Бахрах-М, 2005.
7. Психология личности. Социализация, поведение, общение. [Текст] / А. А. Реан. – М. : «Прайм-еврознак», 2004 .

УДК 159.923.2(048) : 377.1

*Анна Ивановна Грошева,
старший преподаватель,
ГПОУ «Горловское высшее профессиональное училище»,
г. Горловка*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В СПО В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

***Аннотация.** В статье рассматривается понятие психолого-педагогическая подготовка в условиях профессионального образования. Психолого-педагогическая подготовка представляется перспективным направлением деятельности с точки зрения осмысления цели и задач профессионального образования, реализация которого позволит выработать эффективное управленческое решение стимулирование повышения качества образования, что приведет к высокому уровню адаптации студентов в профессиональной деятельности, повышение конкурентоспособности и востребованности выпускников.*

***Ключевые слова:** психолого-педагогическая подготовка; мотивация; обучаемость.*

Глобальные изменения, происходящие в условиях экономических и политических сдвигов, научно-технического прогресса, привели к осознанию особой социальной роли образования и повышению его престижа, как для общества в целом, так и для каждого человека в отдельности.

Сегодня, как никогда образование призвано обеспечить человеку гибкость, способность к быстрой адаптации в новых изменяющихся социально-экономических потребностях в обществе и профессиональной деятельности. Социально-экономическая ситуация раскрыла проблемы профессионального становления личности, подготовки инициативных, компетентных, предприимчивых, профессионально-мобильных специалистов.

Государственные образовательные стандарты определили профессиональные и общие компетенции в качестве ожидаемых результатов образования, обеспечивающих самостоятельность и ответственность профессионального выбора студента, понимание им сущности и социальной значимости избранной сферы профессиональной деятельности. Изменения в сфере профессиональной занятости населения, появление жесткой конкуренции на рынке труда, позволяет говорить об актуальности внесения корректив в процесс профессиональной деятельности. В связи с этим актуальной становится психолого–педагогическая подготовка студентов.

Целью психолого-педагогической подготовки в условиях профессионального образования является содействие развитию профессионально-личностного потенциала студента, что является необходимым условием для формирования готовности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности и создание предпосылок для достижения высокого уровня компетентности в будущей профессиональной деятельности. Психолого-педагогическая подготовка в учреждениях профессионального образования – особое направление образовательной деятельности, нацеленная на формирование ряда социально значимых компетенций. Можно выделить следующие этапы профессионального становления: адаптация, интенсификация, идентификация.

На первом этапе адаптации предполагается оказание помощи студентам к новым условиям жизнедеятельности, профессионального самоопределения.

Этап интенсификации предусматривает формирование готовности к осознанному самостоятельному планированию и реализации своего профессионального развития, формированию ценностного отношения к выбранной профессии.

На этапе идентификации формируется готовность принимать решение о продолжении образования и трудоустройстве, готовность к профессиональной деятельности, формируются навыки поведения на рынке труда.

Анализ научных исследований в области педагогики и психологии (А.К. Маркова, В.А. Бодров) позволяет выделить следующие компоненты психолого-педагогических аспектов.

1. Мотивационный – направленность на процесс профессионального образования, ориентация на профессию. Мотивация – это совокупность всех факторов, определяющих побуждению к обучению и решению учебных задач.

2. Познавательный (когнитивный) – получение знаний о профессии в процессе изучения дисциплин, опыта деятельности в результате прохождения различных видов практики, а также понимание определенных моментов действительности, связанных как с предметом деятельности, так и с субъектом профессиональной деятельности (самим собой).

3. Контрольно – оценочный – профессиональное становление студентов через оценку результатов профессионального обучения.

Обучаемость – важнейшая характеристика субъектов учебной деятельности. Обучаемость человека является одним из основных показателей готовности к учению и освоению знаний стихийно или целенаправленно. Обучаемость связывается с продуктивностью, под которой понимается качество, темп работы, ее объем в единицу времени, отсутствие напряжения и утомления в течение длительного периода, удовлетворенность результатами труда.

Психолого-педагогическая подготовка в системе профессионального образования предполагает использование различных форм и методов воздействия на личность студентов, включение ее в различные профессионально-значимые виды деятельности (учебно-профессиональную, познавательную и др.), с целью формирования системы профессионально важных знаний, умений, форм поведения и индивидуальных способов выполнения профессиональной деятельности. Результатом психолого-педагогической подготовки студентов является ориентация будущего специалиста на профессиональную деятельность и условия отношений к себе и выбранной профессии.

Список использованных источников

1. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст] : учеб: пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – 511 с.

2. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с..

3. Педагогика профессионального образования [Текст] / под ред. В.А. Слостенина. – М. : Академия, 2004.

4. Возрастная и педагогическая психология [Текст]: хрестоматия / сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. – М. : Академия, 2003.

УДК 316 6 : 159.9

*Ольга Владимировна Дикунова,
преподаватель русского языка,
специалист первой категории,
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»,
г. Донецк*

СУЩНОСТЬ И ВИДЫ КОНФЛИКТОВ В МАЛЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУППАХ

***Аннотация.** В статье рассматриваются конфликты, которые характерны для педагогических коллективов, особенности конфликтного реагирования и поведения в конфликтах, продуктивное преобразование и преодоление, а также конструктивный выход из конфликтов.*

***Ключевые слова:** конфликт; конфликтология; конфликтогенность; конструктивные конфликты; деструктивные конфликты.*

Актуальность статьи заключается в том, что в общественной практике, конфликты неизбежны в любом обществе, и требуют в самом пристальном изучении специалистами разных наук. Изучение конфликтов, из-за сложности этого явления, наталкивается на многочисленные методологические и методические трудности. К наиболее значительной, из ряда нерешенных проблем можно, на мой взгляд, отнести трудности, связанные с определением понятия конфликта и его соотношением с другими близкими ему понятиями и явлениями психической жизни человека. Анализ большинства конкретных определений демонстрирует либо их уязвимость, либо узость, что не удовлетворяет существующим разновидностям психологических конфликтов (по меньшей мере, двум его основным разновидностям – личностной и межличностной). А «Психотерапевтическая энциклопедия» (1998) вообще не включает в круг определяемых понятий такие, как «конфликт», «кризис» или, например, «проблема», столь широко используемые в практической работе.

Ведь конфликт – не только негативное явление. Например, авторы издания, посвященного конструктивному управлению конфликтами (Constructive Conflict Management, 1994) считают, что это понятие характеризуется более широким объемом, чем понятие агрессии, и что конфликт может протекать без агрессии. Последнее может быть способом воздействия участников конфликта друг на друга, может приводить к деструктивному его развитию, однако в современной интерпретации конфликт может развиваться и без взаимной неприязни участников или их разрушительных действий. Это как раз и дает основания надеяться на возможности конструктивного управления конфликтами.

Одна из наиболее важных сфер общественной жизни – образование – из-за своей сложности и многогранности порождает множество конфликтов разного рода. Особую сложность добавляет проблеме то, что множество конфликтов «решается» за счет подавления и самоподавления педагогов, и даже не проявляется на внешнем уровне.

В значительной степени решение проблемы повышения эффективности педагогической деятельности зависит от анализа конфликтов, возникающих в процессе взаимодействия. Педагогические работники вынуждены действовать в ситуациях, когда разные люди или целые группы предъявляют к ним несовместимые требования и ожидания одновременно. В этой ситуации в их деятельности могут возникать конфликты.

Постоянные спутники бытия и общественного развития человека есть конфликты. Об их роли в жизни людей писали еще древние мудрецы. Античные философы рассматривали конфликты как важнейший и необходимый атрибут общественной жизни и развития. Например, Гераклит считал, что негативные последствия столкновений и войн заставляют людей искать мира и стремиться к нему.

Слово «конфликт» происходит от латинского *conflictus* – столкновение и практически в неизменном виде входит в другие языки {*conflict* – англ., *konflikt* – ему., *conflit* – франц.). В русском языке оно употребляется с XIX века. Однако в Толковом словаре живого великорусского языка В. Даля его еще нет. Лишь в первой трети XX века термин «конфликт» появляется в Энциклопедическом словаре Русского библиографического института «ГРАНТ» (1928–1934 гг.) с таким толкованием: «Конфликт – столкновение, спор, в частности, расхождение между правительствами и народными представителями». В Малой Советской энциклопедии (1929 г.) понятие «конфликт» первоначально определялось как столкновение интересов, чувств, взглядов, однако по мере переизданий уточнялось и расширялось.

Таким образом, в психологии понятие конфликта применяется достаточно широко, фактически адресуясь к весьма разнородным явлениям. Понятие конфликта сегодня не принадлежит какой-то одной определенной области науки или практики. В междисциплинарном обзоре работ по исследованию конфликтов А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым выделяются 11 областей научного знания, так или иначе изучающих конфликты (по степени убывания количества публикаций): психология, социология, политология, история, философия, искусствоведение, педагогика, правоведение, социобиология, математика и военные науки. Анализ исследований конфликта, выполненный на основе изучения публикаций, показал, что в различных областях используются следующие понятия: военный конфликт, художественный конфликт, международный конфликт, региональный конфликт, этнический конфликт, межнациональный конфликт, «сложные конфликты в различных системах», конфликты в коллективах школьников, педагогических коллективах, конфликты в спорте, педагогический конфликт, социальный, трудовой, криминальный конфликт, конфликт поколений, конфликт «личность – группа», моральный конфликт, и др. [6]. Инженерная психология исследует феномен конфликта при рассмотрении групповой деятельности в системах «Человек – машина». Экономическая психология анализирует конфликтогенные ситуации, вызываемые преобразованием экономики, производственных процессов, разрушением стереотипов производственных отношений.

Военная психология анализирует конфликты при рассмотрении субъективных факторов взаимоотношений рядового и командного состава в воинских подразделениях. В социологии под конфликтом понимают предельный случай обострения социальных противоречий различных социальных общностей. Разработчики социологии производственных конфликтов утверждают, что конфликт в одних условиях стимулирует самоорганизацию системы, способствует достижению целей эффективными средствами, а в других – приводит к нестабильности, дезорганизации, развалу системы. Различные точки зрения на конфликты высказывают представители социальной психологии. Конфликт как естественное противоречие, возникающее между людьми, порождается проблемами личной и социальной среды [1].

В статье речь пойдет о конфликтах, которые происходят в педагогических коллективах. Такая отрасль конфликтологии и психологии конфликтов, как педагогическая (как область теоретического и прикладного знания), находится на стадии становления, поскольку основным условием ее формирования становится накопление конкретных фактов для дальнейшего их обобщения, анализа, синтеза и интерпретации. Педагогический конфликт как феномен реальной педагогической действительности должен изучаться, оцениваться, восприниматься в практической деятельности, во взаимосвязи с исследовательскими усилиями педагогов, психологов, медиков, социологов, правоведов, специалистов по управлению [6].

В статье подробнее остановимся на конфликте, с точки зрения конфликтологии, потому, что конфликтология – интеграционная и междисциплинарная наука, в которой существенное место занимают, в частности, психологические знания и методы. С другой стороны, в различных отраслях психологии и в профессиональной психологической деятельности (например, в психологии управления коллективами, при оказании психологической помощи, в психотерапии, психоконсультации) важнейшее значение имеют психологические проблемы и анализ конфликтов, особенности конфликтного реагирования и поведения в конфликтах, продуктивное преобразование и преодоление, а также конструктивный выход из конфликтов.

Хотя конфликты существовали всегда, с момента появления человека и начала его взаимоотношений с окружающим миром, конфликтология как наука возникла сравнительно недавно – во второй половине XX века.

Конфликтология – относительно новая и специфическая область научных знаний, изучающая теорию и практику предупреждения и разрешения конфликтов.

Конфликтология – прикладная научная дисциплина и в то же время область профессиональной деятельности, требующая специальных знаний, умений и навыков по урегулированию конфликтов и, соответственно, специальной подготовки.

Знание конфликтологии нужно и желаемое каждому человеку, каждому члену группы, коллективу, обществу, каждому профессионалу в различных отраслях знаний и человеческих отношений как один из способов гармонизации человеческих отношений.

Предметом конфликтологии как интеграционной отрасли научных знаний являются общие закономерности возникновения, развития и разрешения конфликтов, а также основные принципы, способы и приемы деятельности по отношению к конфликту, управление конфликтом. Однако, конфликты одновременно похожие и непохожие. Похожи они, прежде всего реакциями на них. У большинства людей конфликты вызывают неприятные ассоциации, эмоции, воспоминания, переживания. Часто возникают вопросы: Что делать, если он возник? Как его избежать? Что надо делать для того, чтобы конфликты не разрушали жизнь? Как превратить их из негатива в позитив? И наконец, всегда ли конфликт – это негатив? [6].

В педагогическом коллективе эти вопросы стоят особенно остро, поскольку педагогов окружают дети. Что нужно делать педагогическому работнику, чтобы конфликт принес позитив в отношения между ним и педагогическими сотрудниками, администрацией, родителями и не отразилось это на питомцах. Каждый отвечает на эти вопросы самостоятельно, обобщая и анализируя личный опыт конфликтов, вырабатывая способы конструктивного поведения, эффективные стратегии и тактику поведения в конфликтных ситуациях и передавая из поколения в поколение. В простой ситуации можно и без специальных знаний уйти от конфликта, приспособиться к нему и даже жить в нем, не приводя к разрушению межличностных отношений. Или же, сориентировавшись в конфликте, принять решение, что сделать и как поступить. Однако насыщенность современной жизни конфликтами, своеобразие каждого из них в сочетании с крайними проявлениями эмоций или переживаниями, вызванными неправильной трактовкой

конфликта или действий его участников, неумением адекватно воспринимать и интерпретировать конфликты, использованием непродуктивных форм реагирования на них, порождают высокий потенциал конфликтогенности лица, среды, общества, способствуют развитию психосоматических состояний, неврозов, формированию неадекватных психологических защит и стереотипов поведения, снижают работоспособность и эффективность профессиональной деятельности. Конфликтогенность является объективной закономерностью функционирования образовательного социума и характеризуется следующими признаками:

- высоким уровнем напряженности педагогического труда;
- устойчивым, инерционным характером конфликтов;
- жизнедеятельностью всех участников учебно – воспитательного процесса в режиме интенсивной конфликтности;
- повышенным эмоциональным тонусом, что приводит к снижению роли интеллектуального компонента участников конфликта;
- стрессонасыщенностью взаимоотношений педагогов и администрации учебного заведения, связанной с постоянной оценкой и контролем их профессиональной деятельности;
- проблемным внутренним состоянием педагога;
- несбалансированностью неформальных и формальных отношений в образовательном коллективе;
- периодами повышенной конфликтности студентов, обусловленными недостатками организации процесса обучения в учебном заведении.

Для учебного социума характерны конфликты между всеми участниками учебно-воспитательного процесса. Значительная часть этих конфликтов связана с ненадлежащим исполнением профессиональных функций педагогами в сфере учебно-воспитательного взаимодействия, управленческой сфере, сфере психолого-педагогического сопровождения.

Таким образом, конфликт можно рассматривать как столкновение разнонаправленных сил (ценностей, интересов, взглядов, целей, позиций) субъектов – сторон взаимодействия. В общем виде в возникновении конфликтов можно выделить две стороны – объективную и субъективную. Значительная часть конфликтов является результатом объективных, не зависящих от воли конфликтующих сторон противоречий. За проблемно-деятельным признаком можно выделить, например, следующие типы конфликтов: управленческие, педагогические, производственные, экономические, политические, творческие и другие. По мере привлеченных людей в конфликт могут быть выделены следующие типы: внутриличностные, межличностные, между лицом и группой, межгрупповые, межколлективные, межпартийные, межгосударственные конфликты [6]. Объективное начало в возникновении конфликтов связано со сложной, противоречивой ситуацией. Нечеткое разделение полномочий, функций, ответственности, недостаток ресурсов объективно является предпосылками для возникновения конфликтных ситуаций. Работа в таких неопределенных условиях, независимо от персональных качеств педагогических работников и отношений в коллективе, увеличивает достоверность возникновения конфликтов. В многоуровневых системах с сложными отношениями и связями между элементами системы, вероятность конфликтов значительно увеличивается. Отсутствие необходимой нормативной базы или ее несовершенства также вызывает увеличение числа конфликтов.

Объективность конфликтных ситуаций может быть подтверждена тем, что конфликт остается, несмотря на то, что работники на определенных должностях менялись. То есть независимо от конкретных особенностей людей, втянутых в конфликт,

суть конфликта определялась той противоречивой ситуацией, в которой оказались его участники.

Устранение конфликтов, вызванных такими причинами, возможно только путем изменения объективной ситуации. В этих случаях конфликты выполняют своего рода сигнальную функцию, указывая на неблагополучие в системе управления. Полное отсутствие конфликтов внутри организации – условие не только невозможное, но и зачастую нежелательное. Даже в организации, система управления которой построена наиболее эффективным образом, неизбежно будут возникать конфликты по поводу выбора целей и использования ограниченных ресурсов. Важно просто не допускать того, чтобы конфликты приводили к снижению эффективности управления. Рассматривая конфликты в системе образования с подобной точки зрения, можно отметить следующие положительные стороны конфликтов:

- получения информации о потребностях и интересах участников процесса;
- создание и поддержание баланса сил в образовательной организации;
- конфликты дают импульс нормотворчества;
- конфликты способствуют созданию новых программ обучения.

Конфликт от других отношений отличают следующие признаки:

- затронуты интересы хотя бы одной из сторон;
- противодействие положения вещей, которое состоит, со стороны ущемленной стороны;
- сохранение существующего положения вещей приводит к тому, что совместная работа прекращается, либо снижается ее эффективность, риски возрастают [4].

Различают внешние и внутренние конфликты. Внешние конфликты порождаются столкновением интересов образовательного учреждения с другими социальными организациями. Внутренние конфликты могут возникать вследствие противоречия интересов отдельных подразделений, групп или лиц внутри заведения. Причины этих конфликтов разнообразны: недостаточная мотивация, нерациональное распределение власти внутри организации, нарушения чьих-либо интересов конкретным управленческим решением и др.

С точки зрения причин конфликтной ситуации выделяются:

- конфликт целей, при котором стороны, участвующие в нем, по-разному видят желаемое состояние или результат деятельности в будущем;
- конфликт понимания заключается в том, что взгляды, идеи участников конфликта по решаемой проблеме противоречивы, несовместимы;
- эмоциональный конфликт, наиболее тяжело решаемая форма, возникает, когда стороны переживают личные отрицательные чувства.

С точки зрения функциональности конфликтной ситуации выделяются:

деструктивные и конструктивные конфликты

Для деструктивного конфликта характерно, что:

1. Усилия сторон направлены на разрушение.
2. У участников взаимоисключающие цели.
3. Процедура взаимодействия не определена и не согласована.

Типичный пример деструктивного конфликта на уровне тела – драка. На уровне психики – скандал. На уровне интеллекта – спор. В драке каждый стремится разрушить тело соперника. В скандале – психическое состояние. В споре – картину мира.

Для конструктивного конфликта характерно, что:

1. Усилия сторон направлены как на разрушение, так и на созидание.
2. Цель у участников общая.
3. Процедура взаимодействия определена и согласована.

Типичный пример конструктивного конфликта на уровне тела – поединок. На уровне психики – выяснение отношений. На уровне интеллекта – дискуссия. В поединке стороны выясняют, кто сильнее или какая техника и тактика более эффективна. Во время выяснения отношений определяется, кто прав, кто виноват. Во время дискуссии – кто умнее или чья картина мира ближе к истине.

Во время конструктивного конфликта стороны, безусловно, стремятся разрушить что-то в партнере (например, в дискуссии – ошибки партнера), но делают они это с общей согласованной творческой целью и по согласованным правилам. Кстати, правила – это яркое отличие конструктивного конфликта от деструктивного.

К негативным, дисфункциональным последствиям конфликта принадлежат неудовлетворенность людей общим делом, отход от решения назревших проблем, нарастание враждебности в межличностных и межгрупповых отношениях, ослабление сплоченности коллектива и т.п. Социальное деструктивное воздействие конфликта проявляется на различных уровнях социальной системы и выражается в конкретных последствиях.

При разрешении конфликта могут быть использованы насильственные методы, в результате чего возможны большие человеческие жертвы и материальные потери. Кроме непосредственных участников, в конфликте могут пострадать и те, кто их окружает. Конфликт может привести стороны противоборства (общество, социальную группу, индивида) в состояние дестабилизации и дезорганизации. Конфликт может привести к замедлению темпов социального, экономического, политического и духовного развития общества. Более того, он может вызвать стагнацию и кризис общественного развития, зарождение диктаторских и тоталитарных режимов. Позитивным, функционально полезным результатом конфликта считается решения той проблемы, которая породила разногласия и вызвала столкновения, с учетом взаимных интересов и целей всех сторон, а также достижение понимания и доверия, укрепление партнерских отношений и сотрудничества.

Конфликт есть способ выявления и фиксации разногласий, а также проблем в обществе, организации, группе. Конфликт свидетельствует о том, что эти противоречия уже достигли наивысшего предела, и поэтому необходимо принять незамедлительные меры по их устранению. Таким образом, любой конфликт выполняет информационную функцию, то есть предоставляет дополнительные импульсы к осознанию своих и чужих интересов в противоборстве [6].

Конфликт является формой разрешения противоречий. Его развитие способствует устранению тех недостатков и просчетов в социальной организации, которые привели к его возникновению. Конфликт способствует снятию социальной напряженности и ликвидации стрессовой ситуации, помогает «выпустить пар», разрядить обстановку.

Кроме этого, решение конфликта может предотвратить возникновение более серьезных конфликтов, которые могли бы возникнуть, если бы не было этого. Конфликт интенсифицирует и стимулирует групповое творчество, способствует мобилизации энергии для решения задач, поставленных перед субъектами. В процессе поиска путей разрешения конфликта происходит активизация умственных сил для анализа тяжелых ситуаций, разрабатываются новые подходы, идеи, инновационные технологии и т.д.

Конфликт может служить средством выяснения соотношения сил социальных групп или сообществ и тем самым может предостеречь от последующих разрушительных конфликтов. Конфликт может стать источником возникновения новых норм общения между людьми или помочь наполнить новым содержанием старые нормы. Конфликт может вызвать новые, более деструктивные конфликты. Конфликт часто приводит к снижению уровня организации системы, снижению дисциплины и, как следствие, к снижению эффективности деятельности.

Деструктивное влияние конфликта на личностном уровне выражается в следующих последствиях:

- негативное влияние на социально–психологический климат в группе: появляются признаки негативного психического состояния (чувство подавленности, пессимизма и тревоги), что приводит человека в состояние стресса;
- разочарование в своих возможностях и способностях;
- возникновение чувства неуверенности в себе, потеря прежней мотивации, разрушение существующих ценностных ориентаций и образов поведения. В худшем случае последствием конфликта может стать и разочарование, потеря веры в прежние идеалы, что порождает девиантное поведение и, как крайний случай, – суицид;
- негативная оценка человеком своих партнеров по совместной деятельности, разочарованию в своих коллегах и недавних друзьях;
- реакция человека на конфликт через защитные механизмы, которые проявляются в различных формах плохого поведения:
 - отступление – молчание, отделение индивида от группы, информация, что пугает
 - критиканство, ругань, демонстрация своего превосходства над другими членами группы;
 - жесткий формализм – формальная вежливость, буквоедство, установление жестких норм и принципов поведения в группе, слежение за другими;
 - превращение всего на шутку;
 - разговоры на посторонние темы вместо делового обсуждения проблем;
 - постоянный поиск виноватых, самобичевание или обвинение во всех бедах членов коллектива.

Таковы основные последствия конфликта, которые взаимосвязаны между собой и носят конкретный и относительный характер.

Список использованных источников

1. Агеев, В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологической проблемы [Текст] / В. С. Агеев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 240 с.
2. Алешина, Ю. Э. Семейное и индивидуальное психологическое консультирование [Текст] / Ю. Э. Алешина. – М., 1993. – 171 с.
3. Алешина, Ю. Э. Ролевой конфликт работающей женщины [Текст] / Ю. Э. Алешина // Социологические исследования вопросов демографии, семьи и здравоохранения / Ю. Э. Алешина Е. В. Залюбовская. – Вильнюс, 1987. – С. 187-191.
4. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] : учебник для высш. учеб. заведений / Г. Г. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 376 с.
5. Андреева, Г. М. Современная социальная психология на западе. Теоретические ориентации [Текст] / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : МГУ, 1978. – 269 с.
6. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 551 с.

УДК 331.109 :377

*Елена Владимировна Донченко,
преподаватель иностранного языка,
специалист первой категории,
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»,
г. Донецк*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДИК ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СИСТЕМЕ СПО

Аннотация. Данная статья направлена на рассмотрение психодиагностических методик для предупреждения и преодоления конфликтных ситуаций в системе образования, технологий управления конфликтными ситуациями и методами воздействия на них.

Ключевые слова: конфликт; конфликтоген; агрессия; враждебность.

Полное отсутствие конфликтов в любой организации – условие невыполнимое. Актуальность исследования конфликтных ситуаций и способов их преодоления состоит в том, что в современной практике конфликты неизбежны в любом обществе и это требует тщательного их анализа. Образование – одна из важнейших сфер современной жизни и из-за своей многогранности порождает множество конфликтов разного рода. Поэтому исследование современных способов преодоления и предупреждения конфликтных ситуаций в системе управления занимает целую нишу в науке, которой занимались и занимаются многие ученые. Соответственно, чтобы конфликты не приводили к снижению работоспособности в коллективе и к эмоциональному упадку необходимо внедрять в практику разнообразные виды и способы их преодоления.

Применение психодиагностических методик

Главную роль в возникновении конфликтов играют конфликтогены (то, что сопутствует конфликту). Конфликтогенами называют слова, действия (или бездействие), которые могут привести к конфликту. Особенное значение конфликтогенов объясняется очень высокой чувствительностью человека к другим словам, нежели, к тому, что он говорит сам. На конфликтоген в свой адрес человек хочет ответить еще большим конфликтогеном, часто максимально сильным среди всех возможных. Первый конфликтоген часто проявляется ситуативно, независимо от воли человека, а дальше вступает в действие эскалация конфликтогенов и возникает конфликт. Конфликтогены делятся на типы:

- стремление к преимуществу;
- проявление агрессивности и враждебности;
- проявление эгоизма.

В исследовании будем анализировать проявления агрессивности и враждебности, используя психодиагностическую методику Басса-Дарки. Также проведем анализ преодоления конфликтов с помощью методики диагностики типов поведения в конфликте К. Томаса.

Опросник форм агрессивного поведения Басса-Дарки

Опросник Басса-Дарки состоит из 75-ти утверждений, на которые опрашиваемый должен ответить «да или нет».

Каждое утверждение относится к одному из 8-ми так называемых индексов форм враждебных и агрессивных реакций:

- физическая агрессия (нападение) – использование физической силы против другой личности;
- непрямая агрессия – агрессия, которая обходным путем направлена на другую личность;
- (злостные насмешки, сплетни) и агрессия без направленности (всплеск злости, которая проявляется в крике, биение кулаками по столу и тому подобное);
- раздражение – готовность к проявлению негативных ощущений при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость);
- негативизм – оппозиционная форма поведения, направленная обычно против авторитетов или руководства; это поведение в пределах от пассивного сопротивления до активной борьбы против устоявшихся традиций или законов;
- обида – зависть и ненависть к окружению, обусловленная чувством обиды, гнева на весь мир за действительные или выдуманные страдания;
- подозрительность – недоверие и осторожность по отношению к людям, основанные на убеждении в том, что окружение намеривается ему навредить;
- вербальная агрессия – выражение негативных чувств через форму (ссоры, крики и тому подобное) и содержание словесных угроз (проклятия и тому подобное);
- чувство вины – убеждение опрашиваемого в том, что он является плохим человеком, поступает плохо.

По количеству совпадений с ключом подсчитываются индексы разных форм агрессивности и враждебных реакций. Суммирование индексов 1, 2, 7 дает общий индекс агрессивности, а сумма индексов 5 и 6 индекс враждебности.

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная 21 ± 4 , а враждебности $6,5-7 \pm 3$.

Методика диагностики типов поведения в конфликте К. Томаса

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акценты на изменение традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «решения конфликтов», он подчеркивал, что этот термин имеет в виду, что конфликт можно и необходимо позволить или элиминировать. Целью решения конфликтов, таким образом, было некое идеальное безконфликтное положение, где люди работают в полной гармонии. Но за последнее время произошла существенная перемена относительно специалистов в этом аспекте исследования конфликтов. Она было вызвано, по мнению К. Томаса, по крайней мере, двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, которые указывают на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мнению автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. Соответственно этому К. Томас считает необходимым сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей; какие из них являются продуктивными или деструктивными; каким образом можно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимую двумерную модель урегулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация связанная с вниманием человека к интересам других людей, принимающих участие в конфликте, и упорность, для которой характерен акцент на защиту собственных интересов. Соответственно этим двум измерениям К. Томас выделяет следующие способы урегулирования конфликтов:

- 1) состязание (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, что обозначает в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого человека;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерны как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, которая полностью удовлетворяет интересы двух сторон.

Автор выделяет два параметра, которые определяют пространство, в котором располагаются описанные им типы: акцентирование своих интересов (напористость) и кооперация (перечисление других интересов). Традиционное соотношение этих параметров и типов изображается графически.

Таблица 1. Типы людей в конфликтных ситуациях



К. Томас считает, что во избежание конфликта не одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, либо один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, либо оба проигрывают, поскольку идут на компромиссы. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем опроснике по выявлению типовых форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями про поведение индивида в конфликтной ситуации. В различных соотношениях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать те суждения, которые больше всего подходят для характеристики его поведения.

Соответственно ключам ответа подсчитываются баллы по шкалам.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о присутствии у него тенденции к проявлению соответственных форм поведения в конфликтных ситуациях.

Внедрение методов преодоления конфликтов.

Технология управления конфликтными ситуациями предусматривает иерархическую последовательность и взаимосвязь основных этапов формирования системы теоретических знаний о конфликте, обучение методам преодоления конфликтных ситуаций, приемам психологического обеспечения и эмоциональной стойкости коллектива, индивидуальным и групповым психокоррекционным беседам.

1 этап экспериментальной работы предусматривает формирование системы теоретических знаний про конфликт.

Основное задание этого этапа в том, чтоб подготовить группы к дальнейшей коррекционной работе с ними. С этой целью предлагается прочесть ряд лекций на тему: «Конфликты в учебном заведении, механизм и динамика их продвижения, суть рационально – интуитивного метода разрешения конфликтов, особенности поведения каждого стиля в конфликте».

На лекциях разъясняются причины возникновения конфликтных ситуаций. Особое внимание на лекциях уделяется усвоению способов контроля эмоционального состояния, улучшению общения, выбору стиля поведения соответственно ситуации, выработыванию взаимовыгодных решений.

Конечно, лекции не могут изменить поведение в коллективе, но они позволяют экспериментатору говорить с группой на одном языке и не повторять в индивидуальных беседах одно и то же каждому. Кроме того благодаря лекции у руководителя и подчиненных возникает интерес к проблемам конфликтов, а также полное осознание и вера в возможность взаимовыгодного, конструктивного их решения.

2 этап предусматривает изучение методов преодоления конфликтов.

Из-за конфликтной ситуации руководитель может направить свое внимание на лучшее понимание собеседника, урегулирование психологического состояния для преодоления конфликта. В первом случае решить конфликтную ситуацию можно благодаря взаимопониманию. Проблема восстановления взаимопонимания не является простой, ее решению сопутствует владение и использование нескольких методов.

Метод интроспекции. Основывается на способности поставить себя на место другого, представить его мысли, чувства, сделать выводы о мотивах и внешних раздражителях его поведения. Этот метод достаточно эффективный, но он граничит с угрозой принять собственные мысли и чувства за мысли и чувства другого человека, неправильно представить образ оппонента. Ставя себя на место другого, нужно сравнивать действия и поведения человека с представлением о нем.

Метод эмпатии. Этот метод основан на технике проникновения в переживания другого человека. Человек эффективно прислушивается к своему интуитивному ощущению, своевременно останавливает свои интеллектуальные интерпретации.

Метод логического анализа. Этот метод ориентирован на людей с рациональным мышлением. Чтоб понять собеседника, такой человек отображает систему интеллектуальных представлений о нём, ситуацию, в которой он находится. В другом случае руководитель, сохраняя внутреннее спокойствие и стабильность, пытается избежать конфликта. Когда один из партнёров по общению сохраняет сдержанность, уравновешенность, и отчужденность, то другой лишается возможности начать конфликт или взаимодействовать в «конфликтном режиме».

Экспериментальная группа после проведения этого метода поняла, что после логического анализа конфликт затухает, а потенциальные конфликтные отношения нормализуются.

Методика посредничества. Руководитель может оказаться в ситуации, когда необходимо решить конфликт между педагогами, родителями и обучающимися, педагогом и администрацией учебного заведения. В таком случае он может посодествовать найти выход с помощью специальных действий посредника. Эта роль отличается от роли судьи или арбитра. Посредник в конфликтной ситуации развивает и закрепляет конструктивные элементы общения и взаимодействия, решает конфликты, пытаясь в интересах обеих сторон сменить ориентацию «я выиграл – ты проиграл».

Посредник не может принимать точку зрения ни одной из конфликтующих сторон, он должен быть нейтральным к объекту конфликта. Важно сохранить покой, сбалансированное настроение, не попасть под влияние негативных эмоций участников.

Методика посредничества в конфликте предусматривает такие этапы:

- договоренность про место и время переговоров;
- планирование и организация разговора;
- обозначения объекта информирования о проблеме конфликта;
- примирение.

Позитивные результаты при использовании методики посредничества в конфликте проявляются в том, что его участники добывают опыт разрешения конфликтных ситуаций «мирным путём», без применения силы.

3 этап предусматривает активное участие администрации и преподавателей в тренинг-группах.

Работа в тренинг-группах базируется на следующих методических особенностях:

В ходе занятий комбинируются приёмы, техники и элементы разных видов тренингов в зависимости от реальной ролевой позиции руководителей и подчинённых. Для этого мы должны развить в участниках определенные эмоции и межличностные умения такие как:

- оценка конфликтной ситуации;
- выбор, на основе этой оценки одной из пяти стратегий поведения в конфликтной ситуации;
- отработка поведения при реализации каждой из этих стратегий;
- отработка приёмов эффективной коммуникации.

Все эти методы позволяют вербализовать чувства, которые возникают при конфликтах, правильно прореагировать на сложившуюся конфликтную ситуацию.

Список используемых источников

1. Берн, Э. Игры, в которые играют люди: Психология людских взаимоотношений [Текст] : пер. с англ. / Э. Берн ; под общ. ред. М. С. Мацковского. – М. : Лист-Нью, 1997. – 336 с.
2. Волкова, А. Н. Методические приемы диагностики семейных отношений [Текст] / А. Н. Волкова, Т. М. Трапезникова // Вопросы психологии. – 1985. – № 5. – С.110-116.
3. Головачев, А. А. Психотехнологии в образовательном процессе [Текст] : материалы межрегиональной научно-практической конференции / А. А. Головачев, А. Ю. Куликов. – Кострома, 1999. – С. 26-27.
4. Гришина, Н. В. Психология социальных ситуаций [Текст] / Н. В. Гришина // Вопросы психологии. – 1997. – № 1. – С.121-132.

УДК 159.923.2(048)

Лариса Александровна Зехова,
директор,

ГПОУ «Докучаевский техникум»
ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
им. М. Туган-Барановского»,
г. Докучаевск

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО КЛИМАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. В статье раскрывается сущность понятия конфликта и конфликтологической компетентности, сформулировано значение конфликтологической компетенции личности, рассмотрены компоненты конфликтоустойчивости личности, свойственные преподавателям.

Ключевые слова: конфликт; конфликтологическая компетентность; конфликтологическая культура; профессиональная компетентность.

Идеал культурного человека есть не что иное, как идеал человека, который в любых условиях, сохраняет подлинную человечность

А. Швейцер

Конфликт – неизбежное явление любой человеческой деятельности, в том числе образовательной, где он приобретает особое осмысление – педагогическое. Поэтому конфликтологическая компетентность должна стать обязательным условием профессиональной компетентности работников образовательных учреждений.

Конфликтологическая культура преподавателя системы профессионального образования включает в себя интегральные компоненты: «конфликтологическая компетенция» как совокупность знаний о профессиональном конфликте и связанных с ним явлениях, определяющая конфликтологическую познавательную деятельность специалиста; «конфликтологическая готовность» как совокупность конфликтогенных свойств и качеств в основных сферах психики, определяющая конфликтологическую регулятивную деятельность специалиста; «конфликтологическая компетентность» как система конфликтологических умений по управлению конфликтом, определяющая конфликтологическую коммуникативную и преобразующую деятельности специалиста [1]. На мой взгляд, именно конфликтологическая компетентность – та «платформа», которая даёт возможность преподавателю сохранить профессиональный и личностный имидж в современных условиях социальной напряжённости и нестабильности.

Термин «конфликтологическая компетенция» (по Б. Хасану) – это способность действующего лица, социальной группы или организации в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации

конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации [6]. Анализ литературы показал, что большая часть работ посвящена становлению конфликтологической компетенции как составляющей профессиональной компетентности и личностной культуры человека. Профессиональная компетентность представляет собой личностный ресурс, становление которого не ограничено временными рамками и может происходить на протяжении всей жизни человека [2].

Конфликтологическая компетенция, безусловно, является составной частью общей социальной компетенции и может быть определена как способность и готовность преподавателя к осуществлению деятельности по профилактике конфликта, в реальном конфликте как способность и готовность минимизировать деструктивные формы конфликта и перевести их в конструктивное русло, и при необходимости выступить посредником или медиатором в разрешении конфликта. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации.

Это способность специалиста в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных последствий и разрешению социальных проблем.

Характеристики конфликтологической компетентности могут быть структурированы по пяти группам: целеустремленность, рефлексивность, коммуникативность, социальность, способность к развитию.

Значение конфликтологической компетенции в индивидуально-личностном развитии человека, его познавательной деятельности и социальном поведении выражается в ее функциях:

- мобилизационной, понимаемой как способность рассматривать конфликт в качестве неотъемлемой составляющей нашей жизни;
- информативной, определяемой как способность к неоднозначной трактовке конфликтного взаимодействия и видению перспектив его разрешения;
- прогностической, представленной как способность применять различные техники для минимизации деструктивных форм конфликта;
- регулятивной, понимаемой как способность осуществлять деятельность посредника или медиатора;
- ценностной, позволяющей преподавателю изменить отношение к конфликту в условиях расширения контактов, деятельности;
- рефлексивной, используемой для реконструкции появившегося затруднения и обнаружения его причин;
- интегративной, предназначенной для того, чтобы данная компетенция носила продуктивный характер [5].

Отсутствие конфликтологической культуры в целом, умений и навыков компетентного разрешения конфликтов, в частности, – существенный изъян профессионального образования преподавателей.

Работники образовательных учреждений должны четко осознавать, что их профессиональная деятельность связана с конфликтами. Им необходимы знания, раскрывающие не только механизмы развития и закономерности разворачивания конфликтов, но и процессы, влияющие на психику человека, на его когнитивные возможности в пограничных ситуациях. Они должны быть готовы не только находиться в эпицентре конфликта, но и управлять им. Наиболее сложным является процесс познания собственных возможностей в ситуации неопределенности и в конфликте.

Трудно найти человека, который бы не помнил свои чувства и эмоции в конфликте. Человек, вовлеченный в конфликт, теряет способность осмыслить конфликт и себя в нем

со стороны. Специалист же не должен терять такую способность, тем более что конфликт, как процесс столкновения интересов, – это предмет применения его профессиональных способностей. Чтобы реконструировать конфликтную реальность, необходимы определенные знания, методы, теоретические конструкции, готовность принести определенную «жертву», т.е. что-то потерять (имеются в виду стереотипы профессиональных знаний и собственно личностный и профессиональный риск). Только тогда можно быть уверенным в том, что специалист способен «разорвать» порочный круг тотальной, эмоционально-психологической зависимости от конфликтного материала и оказать помощь конфликтующим сторонам.

Поэтому необходимо уделить внимание разработке программ при повышении квалификации сотрудников, позволяющих в полной мере (с учетом специфики сферы деятельности – преподавания или управленческой деятельности в системе профессионального образования) формировать навыки и умения, которые помогут преподавателю:

- оптимально организовать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия;
- бесконфликтно решать проблемы в отношениях с руководителями, коллегами и студентами;
- контролировать собственные эмоции, мотивации и оценки в любой конфликтной ситуации.

Также немаловажно периодически проводить специальные обучающие семинары, конференции, а также психологические тренинги для персонала, которые будут направлены на развитие педагогической толерантности, на формирование психологических установок, по выработке навыков и умений, связанных со всеми компонентами структуры конфликтоустойчивости личности: эмоциональным, волевым, мотивационным, психомоторным. Зная данную структуру, и, владея методикой формирования конфликтоустойчивости личности, преподаватель любой дисциплины становится «технически вооружённым» и компетентным в вопросах профилактики и преодоления конфликтов.

Немного подробнее о компонентах конфликтоустойчивости личности.

Эмоциональный компонент конфликтоустойчивости личности включает: развитие умения управлять своим эмоциональным состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях, развитие способности открыто выражать эмоции, не переходя в депрессивные состояния при затягивании и проигрыше в конфликте.

Волевой компонент конфликтоустойчивости личности включает: развитие умения регулировать свое эмоциональное возбуждение в конфликтной ситуации и обеспечивает: толерантность, терпимость к чужому мнению, самоконтроль, умение дать объективную оценку конфликта, умение сводить к минимуму искажение восприятия.

Мотивационный компонент конфликтоустойчивости личности: развивает адекватные побуждения в предконфликтной или конфликтной ситуации; развивает направленность этих побуждений на совместный поиск путей разрешения противоречия; способствует оптимальному поведению в конфликтной ситуации; обеспечивает возможность корректировки отстаиваемых интересов.

Психомоторный компонент конфликтоустойчивости личности обеспечивает правильность поведения и действий, их четкость и соответствие конфликтной ситуации: развитие умения владеть своим телом; управлять жестикуляцией и мимикой; контролировать свои позы, положения рук, ног.

Для формирования необходимого уровня конфликтологической компетентности преподавателя на специальных тренингах в качестве методических инструментов необходимо использовать:

- психолого-педагогическое тестирование, в том числе электронное;
- перекрёстные психологические опросники ИПР;
- тренинги контроля эмоционального состояния и уровня агрессии с самооценкой;
- техника «Я»-высказывание;
- анализ конфликтных ситуаций через текстовые описания и схемы карт возможных конфликтов;
- электронные учебные пособия со средствами контроля, знакомящие с базовыми понятиями практической конфликтологии;
- электронные практикумы по решению конфликтных ситуаций.

Развиваемый в ходе обучения уровень конфликтоустойчивости позволяет преподавателю предпринимать грамотные действия в конфликтных ситуациях, оптимизировать взаимодействия в конфликте, не допускать втягивания себя в эскалацию конфликта, сосредоточивать усилия на конструктивных действиях, сформировать устойчивые представления о том, что конфликтологическая компетентность является необходимой составной частью профессиональной компетентности. Обучение конструктивному регулированию конфликтов и воспитание установок на их ненасильственное разрешение, безусловно, входит в перечень образовательных задач преподавателя. Происходит это в общем контексте формирования толерантного сознания преподавателя и студента.

В отечественной педагогике и практике идеи толерантности реализуются в педагогике сотрудничества, педагогике переживания, диалоговой педагогике, педагогике успеха и других. Существуют разные понимания педагогики толерантности, но, как правило, она понимается как объединительный принцип всех прогрессивных педагогов, выступающих за права человека в образовательных учреждениях, ненасильственно разрешающих противоречия и конфликты в образовании, не приемлющих различных форм агрессии в организациях образовательной среды.

Список использованных источников

1. Баныкина, С. В. Конфликтологическая компетентность педагога [Текст] / С. В. Баныкина. – Астрахань, 2009. – 149 с.
2. Колесов, В. П. О классификации компетенций [Текст] / В. П. Колесов // Проф. образование сегодня: реформы, нововведения, опыт. – 2010. – №2. – С. 20-22.
3. Леонов, Н. И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения [Текст] : учеб. пособие / Н. И. Леонов. – СПб. : Питер, 2005. – 104 с.
4. Серякова, С. Б. Компетентностный подход как направление модернизации российского образования [Текст] / С. Б. Серякова // Педагогическое образование и наука. – 2004. – №1. – С. 32-35.
5. Уткин, Э. А. Конфликтология: теория и практика [Текст] / Э. А. Уткин. – М. : Тандем ; Экмос, 2010. – 172 с.
6. Хасан, Б. И. Психология конфликта и переговоры. [Текст] / Б. И. Хасан. – М. : Изд. центр «Академия», 2007. – 192 с.
7. Цой, Л. Н. Проблемы формирования конфликтологической компетенции управленческих кадров: от теории к практике [Текст] / Л. Н. Цой // Материалы научно-практической конференции «Экстремальные ситуации, конфликты и социальное согласие». – М. : Академия управления МВД России ; Институт социологии РАН, 2011.

УДК УДК 159.922.8

*Елена Геннадиевна Зуйкова,
зам. директора,
ГПОУ «Донецкий профессиональный горный лицей»,
г. Донецк*

РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ СТУДЕНТОВ «ГРУППЫ РИСКА» И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С НИМИ В ОУ СПО

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые моменты организации индивидуальной работы со студентами ОУ СПО, оказавшимися в социально-опасном положении («группа риска») по профилактике безнадзорности и правонарушений, приведён алгоритм раннего выявления таких студентов.

Ключевые слова: социально-опасное положение; условия жизни и воспитания; профилактическая работа; педагогическая и психологическая коррекция.

Работа по профилактике безнадзорности и правонарушений среди студентов ОУ СПО традиционно ведётся по двум параллелям:

✓ массовые мероприятия со студенческим коллективом по правовому воспитанию, профилактике правонарушений, противодействию терроризму (экстремизму) и по созданию условий, обеспечивающих социализацию студентов (гражданско-патриотическое, духовно-нравственное воспитание, формирование здорового образа жизни);

✓ индивидуальная профилактическая и коррекционно-воспитательная работа со студентами, находящимися в социально-опасном положении (группа риска).

К студентам «группы риска» относятся:

✓ допускающие систематические прогулы и нарушения правил внутреннего распорядка для студентов;

✓ склонные к употреблению наркотиков, алкоголя, страдающие игроманией, интернет-зависимые;

✓ совершившие противоправные действия, занимающиеся бродяжничеством, попрошайничеством;

✓ воспитывающиеся в семьях, где родители уклоняются от выполнения своих обязанностей по воспитанию и содержанию детей, отрицательно влияют на их поведение, жестоко обращаются с ними;

✓ причисляющие себя к неформальным объединениям и организациям антиобщественной направленности;

✓ которые в силу своего психофизического развития не в состоянии соответствовать социальным требованиям, адекватно реагировать на окружающих (агрессивны, жестоки и т.д.).

Это не просто трудные в дисциплинарном и учебном отношении студенты с характерным набором негативных качеств (лень, безответственность, пассивная социальная позиция и прочие), а подростки с сформированными всем ходом своего психосоциального развития патологическими формами эмоциональной реакции на воздействие окружающей среды: повышенной возбудимостью, склонностью к резким эмоциональным всплескам, заторможенностью и т.д.

Поэтому педагогическое устранение учебных и дисциплинарных проблем, индивидуальная профилактическая работа должны опираться на всестороннее и глубокое

понимание личности такого подростка, проводится совместно педагогами, психологом и (по возможности) родителями.

Формы проявления поведенческих и социально-адаптивных нарушений:

- ✓ педагогическая запущенность;
- ✓ отклонения в условиях группового общения;
- ✓ увлечение азартными играми, интернет-зависимость;
- ✓ сквернословие, грубость;
- ✓ алкоголизация, наркозависимость, табакокурение;
- ✓ половые девиации;
- ✓ социальные страхи;
- ✓ эмоционально-волевая расторможенность;
- ✓ снижение социальной критичности;
- ✓ противоправные действия, бродяжничество;
- ✓ патологические хобби;
- ✓ чувство собственной неполноценности;
- ✓ неадекватные эмоциональные и социальные контакты с окружающими.

Одной из основных причин отклонений в поведении подростков является **неблагоприятное влияние семьи**. Безнадзорность или сверхопека, эмоциональное отвержение подростка, жестокие взаимоотношения родителей между собой либо между детьми и родителями, воспитание в неполной либо сводной семье, алкоголизация либо наркозависимость родителей, отсутствие у них работы либо переизбыток работой приводят к самоустранению родителей от воспитания детей, отсутствию контроля их времяпрепровождения и обучения, круга общения.

В силу отсутствия материальных возможностей, необеспеченностью отдельной жилплощадью либо нарушением санитарных норм, родителями в отношении подростка не выполняются обязанности по его содержанию, развитию, обучению, удовлетворению культурных запросов.

В результате подросток вынужден искать подработки, общаться с асоциальными личностями, стремится к употреблению алкоголя, наркотиков, может стать интернет-зависимым либо оказаться вовлеченным в противоправную деятельность.

Поэтому выявление студентов в социально-опасном положении не возможно без выяснения условий их проживания и воспитания.

Основным условием для своевременного выявления студентов «группы риска» является установление доверительных отношений между классным руководителем, мастером производственного обучения, социальным педагогом, педагогом-психологом и студентами, формирование у них уверенности, что информация о проблемах и внутрисемейных отношениях конфиденциальна и будет использована только для оказания помощи в решении возникших проблем (насилие в семье, отказ родителей от содержания детей, конфликты с родителями, сверстниками, педагогами и другие).

Алгоритм раннего выявления студентов «группы риска»:

✓ Изучение социального положения семей студентов (структура семьи, наличие льготных категорий, характер взаимоотношений между родителями и с ребенком, отклонения от норм поведения у членов семьи, социокультурные возможности семьи), обследование условий проживания (жилищно-бытовые условия и материальная обеспеченность) путем посещения по месту жительства. Цель: выявление семей в сложных жизненных обстоятельствах и студентов, оказавшихся в социально-опасном положении. Исполнители: классный руководитель и мастер учебной группы.

✓ Психолого-педагогический анализ контингента (диагностика темперамента, поведения при конфликтах, уровня агрессии тревожности, социальной

адаптации, чувства вины, риска дезадаптации в стрессе, особенностей поведения и т.д.).
Цель: выявление студентов, требующих особого психолого-педагогического внимания.
Исполнитель: педагог-психолог.

✓ Диагностика уровня социального развития личности студента (жизненных ценностей и ориентаций, внеучебных интересов, социализированности и т.д.). Цель: выявление студентов требующих особого педагогического внимания по их предпочтениям добра или зла, лжи или истины, мотивом, установкам. Исполнитель: классный руководитель или социальный педагог.

✓ Получение информации от отделов по делам семьи и детей и секторов по делам несовершеннолетних о состоящих на учете студентах. Цель: выявление студентов, родители которых уклоняются от выполнения родительских обязанностей и студентов, совершивших преступления. Исполнитель: заместитель директора по УВР или социальный педагог.

✓ Педагогические наблюдения во время учебно-воспитательного процесса за поведением студентов с целью выявления среди них отвергаемых, притесняемых, изолированных, положительного и отрицательного лидеров. Проведение социометрии. Цель: недопущение жестокости среди студентов, корректировка отношений в учебной группе, выявление студентов «группы риска». Исполнители: педагогические работники, социальный педагог.

✓ Выяснение конкретной причины каждого прогула, нарушения правил внутреннего распорядка. Цель: выявление студентов нуждающихся в оказании помощи в решении конфликтных ситуаций и родителей, уклоняющихся от выполнения своих обязанностей (обеспечение сезонной одеждой, склонение к подработкам в учебное время или надзору за младшими детьми и другие проблемы). Исполнитель: классный руководитель, мастер производственной группы, социальный педагог.

✓ Внимательное отношение к каждому студенту, выяснение причины резкого изменения поведения, настроения, обращение внимания на его внешний вид, одежду по сезону и т.п. Цель: выявление насилия в семье, родителей, уклоняющихся от выполнения родительских обязанностей, проблемных вопросов в жизни студента для оказания своевременной помощи в их решении. Исполнители: классный руководитель и мастер учебной группы, социальный педагог, педагог-психолог.

Индивидуальная профилактическая работа со студентами «группы риска» включает в себя как педагогическую, так и психологическую коррекцию, направленную на исправление недостатков и различных психосоциальных отклонений в развитии подростков.

Работа ведётся по направлениям: включение студента в разностороннюю систему учебной и общественной деятельности, применение поощрений и наказаний, настрой его на переосмысление своих достоинств и недостатков, своего образа жизни, прогнозирование отрицательных последствий плохого поведения, разрушение ложных идеалов и мотивов деятельности, настрой на положительные перспективы и формирование потребности в «улучшении» своей личности.

Ключевые моменты организации индивидуальной работы со студентами «группы риска» по профилактике безнадзорности и правонарушений:

✓ закрепление общественных воспитателей (шефов-наставников) за студентами «группы риска» после утверждения их списка на заседании педагогического совета. Цель: индивидуально-профилактическая работа со студентом и его родителями по профилактике пропусков занятий, совершения правонарушений, содействие в решении проблемных вопросов.

✓ информирование отдела по делам семьи и детей и сектора по делам несовершеннолетних о выявленных семьях, находящихся в сложных жизненных

обстоятельствах и студентах, оказавшихся в социально-опасном положении. Цель: проведение совместной работы с родителями, уклоняющимися от выполнения родительских обязанностей, недопущение случаев насилия в семье, профилактика социальной безнадзорности.

✓ индивидуальная коррекционная работа, проводимая педагогом-психологом со студентами «группы риска». Консультационная помощь педагога-психолога по решению конфликтных ситуаций в семье, учебной группе. Цель: коррекция поведения студентов, профилактика совершения правонарушений, установление благоприятного психологического климата в семейной и учебной среде.

✓ вовлечение студентов «группы риска» в спортивные секции, кружковую работу, к участию в подготовке и проведении мероприятий. Цель: обеспечение содержательного досуга, возможности для снятия излишков энергии и агрессии посредством занятия спортом.

Выводы. Выполнение данного комплекса мероприятий, начиная с раннего выявления студентов, находящихся в социально-опасном положении, и завершая профилактической работой, проводимой педагогическим коллективом, приводит к снижению уровня правонарушений и безнадзорности среди студентов, способствует их социальной защите, созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности студентов, формированию у них законопослушности, установлению гуманных, нравственно-здоровых отношений в социальной среде.

Список использованных источников

1. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55-ІНС от 19.06.2015, действующая редакция по состоянию на 29.03.2016. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>.

2. О системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 36-ІНС от 30.04.2015. – Режим доступа : <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-sisteme-profilaktiki-beznadzornosti-i-pravonarushenij-nesovershennoletnih/>.

3. Об утверждении Инструкции об организации и порядке ведения в образовательных организациях учета обучающихся (воспитанников), находящихся в социально-опасном положении [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 905 от 15.12.2015. – Режим доступа : <https://drive.google.com/file/d/0B3ВHCXSqHhL5THR6YjRXck04QmM/view>.

4. План мероприятий Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики по профилактике правонарушений среди обучающихся [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 11 от 13.01.2017г. – Режим доступа : <https://drive.google.com/drive/folders/0B7eO2Cx1ZilUQkZpZVpCc1RtX2s>.

5. Методические рекомендации для педагогических работников образовательных организаций, педагогов-воспитателей организаций для детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, педагогов дополнительного образования детей по организации профилактики безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних в образовательных организациях Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://сгт-днр.рф/vospitat_rab/metod_mater/dridpo_mr_prof.bespriz-i_pravonar.pdf.

6. Информационно-методические материалы для специалистов психологической службы по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних [Текст] / Донецкий Республиканский учебно-методический центр психологической службы системы образования. – Донецк, 2017.

7. Кидина, Л. М. Педагогический мониторинг и диагностика воспитательной деятельности [Текст]. Ч. I. Диагностика уровня социального развития личности студентов : метод. пособие / Л. М. Кидина, Н. В. Пашкова. – Донецк : РИПО ИПР, 2017 – 36 с.

8. Некрасова, И. Н. Психологические особенности обучения и развития трудновоспитуемых подростков [Текст] : метод. пособие / И. Н. Некрасова. – Донецк : РИПО ИПР, 2006. – Ч. I. – 84 с.

9. Психология девиантного подростка. Пути коррекции [Текст] : метод. рекомендации к курсу «Психология девиантного поведения» / сост. Н. В. Зеленская. – Донецк : РИПО ИПР, 2005. – 76 с.

10. Харагирло, В. Е. Технология превентивного воспитания [Текст] : метод. рекомендации / В. Е. Харагирло. – Донецк : РИПО ИПР, 2012. – 52 с.

УДК 159.98 : 004.386

*Ирина Стефановна Калмыкова,
зам. руководителя по воспитательной работе,
ГПОУ «Амвросиевский профессиональный лицей»,
г. Амвросиевка*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ У МОЛОДЕЖИ

***Аннотация.** В статье рассматриваются преимущества интерактивных технологий, которые в настоящее время используются в учебно-воспитательном процессе лицея: гендерный интерактивный театр и социально-просветительский тренинг.*

***Ключевые слова:** интерактивные технологии; толерантность; потенциал; интерактивный театр; тренинг.*

*Живи с другими так, чтобы твои друзья
не стали недругами, а недруги стали
друзьями*

Пифагор

Вот уже несколько лет мы живем в XXI веке. Прогресс, экономика, новые компьютерные системы – все на службе человека. Казалось бы, жизнь должна быть размереннее, увереннее, радостнее.

Но в современном обществе активный рост агрессивности, экстремизма, конфликтов. Почему?

– Особенно сильное воздействие на человеческое сознание оказывают различные формы конфронтации на этнической почве.

– Нестабильность общества особо затрагивает молодежь, которой в силу возрастных особенностей свойственен максимализм, стремление к быстрым решениям социальных проблем.

Модель «Толерантность», которая включает в себя:

- сотрудничество;
- сострадание;
- уважение человеческого достоинства;

- милосердие;
- уважение прав других;
- поощрение.

Толерантности способствуют: знания, открытость, общение и свобода мыслей, совести, убеждений.

В плане воспитания толерантности интерактивная деятельность непременно предполагает создание и поддержание такого микроклимата, главным признаком которого является атмосфера взаимодействия, взаимопонимания и доверия, когда исключается доминирование одного участника учебно-воспитательного процесса над другим, одной мысли над другой, в этих условиях у студентов легче и быстрее происходит процесс освобождения от стереотипов и предвзятости в отношениях, формируются умения сотрудничества и навыки толерантного общения, лучше развиваются соответствующие качества толерантной личности, а именно: терпимость, уверенность в себе, сила воли, самообладание, рефлексия, эмпатия, доброжелательность, доверие, чуткость, гибкость, гуманность, альтруизм, чувство юмора.

Среди интерактивных технологий, которые в настоящее время предпочтительно использовать в учебно-воспитательном процессе лица, мы считаем целесообразным с целью воспитания толерантности подростков и молодежи задействовать гендерный интерактивный театр и социально-просветительский тренинг.

Потенциал тренинговой методики довольно значительный и мощный: тренинги имеют возможность не просто представить разнообразную информацию, ознакомить с различными подходами к решению проблемы, выяснить ключевые аспекты темы, но и представить активное взаимодействие тренера и студентов и студентов между собой, провоцировать самостоятельное и совместное принятие решений в течение нескольких часов (дней, недель) не критичной и раскованной работы в группе и, таким образом, вводить и практиковать принцип многостороннего взаимодействия, что станет решающей предпосылкой будущей активности в ходе решения проблем общественной и государственной важности. Тренинги дают желаемый для современного образования эффект – восприятие за короткий срок максимального объема информации, одновременно с ориентацией на самостоятельный поиск и постоянное обновление знаний.

Выбор театральной технологии обусловлен ее эффективностью в активизации творческого потенциала студента и развития его общей культуры и личности в целом. С помощью средств театрального искусства для студентов открываются возможности сотрудничества со своими ровесниками, им предоставляется возможность реализовать естественное стремление человека к общению. Технология игры создает максимальные условия для свободного эмоционального контакта, раскованности, взаимного доверия и творческой атмосферы.

Театр, в отличие от тренинговой методики дает возможность охватить информацией более широкую аудиторию, актуализировать острую социальную проблему с помощью ярких театральных образов, в интерактивной форме ответить на вопросы, возникающие у зрителей, а также высказать собственную позицию в связи с набравшей проблемой.

При использовании этих интерактивных технологий возможны как преимущества, так и недостатки, которые вынесены в таблицу «Характеристика интерактивных технологий обучения и воспитания» (табл. 1).

Таблица 1. Характеристика интерактивных технологий обучения и воспитания

Вид интерактивной технологии	Преимущества	Недостатки
Тренинг	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Существенное повышение запоминания информации (90%); ❖ относительно небольшие затраты; ❖ подготовка и проведение занимает немного времени; ❖ требует средних ресурсных затрат; ❖ возможность выбора аудитории (целевой группы) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ограниченная аудитория; ❖ нужны специальные знания (навыки) для создания и проведения
Интерактивный гендерный театр	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Неограниченная численность аудитории; ❖ большой психологический эффект; ❖ оригинальность; ❖ молниеносное привлечение внимания 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Много времени на подготовку и проведение; ❖ ресурсы (костюмы, фонограммы, техническое обеспечение); ❖ необходимы специальные знания и навыки

Важным, по нашему мнению, преимуществом обеих методик для воспитания толерантности студентов – и тренинговой, и театральной, является построение занятий с помощью этих интерактивных технологий таким образом, что каждый участник получает способность «проживать» различные ситуации, определяют свои способности к лидерству, к поддержке, к творчеству, к признанию заслуг другого, к убеждению, к умению отстаивать свою позицию, также для каждого открывается возможность, а иногда и необходимость, понимать и принимать другого и т.д. Любой участник узнает себя как партнера по общению, открывает в себе самые разнообразные стороны личности: те, которые помогают устанавливать гармоничные контакты с окружающими, и те, что мешают этому.

Интерактивные технологии воспитания толерантности у студентов способствуют повышению уровня толерантности студентов образовательного учреждения и решают следующие задачи:

1. Помогают студенту осознать необходимость толерантности как того качества, которое помогает общаться с другими людьми, адаптироваться в социальной среде.
2. Пробуждает у молодежи толерантные чувства, помогают им почувствовать потребность освободиться от интолерантных качеств посредством критической самооценки, рефлексии, а также способствуют развитию у студентов черт толерантной личности.
3. Помогают студентам самоутвердиться в партнерском поведении и самореализоваться в толерантном взаимодействии.

Список использованных источников

1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://yandex.ua/images?parent-reqid>.
2. Герасимова, В. А. Классный час играючи [Текст] / В. А. Герасимова. – М. : ТЦ «Сфера». – 2003.
3. Кленова, Н. В. Что нужно знать о толерантности [Текст] // Образование в современной школе. – 2003. – № 7.
4. Северина, О. А. Спутник классного руководителя: воспитание у школьников толерантности [Текст] / О. А. Северина, Т. А. Дронова. – М. : «Глобус». 2009.

УДК 371.26 : 316.6

Ирина Ивановна Кожевникова,
канд. пед. наук, доцент кафедры психологии,
высшее учебное заведение «Республиканский институт
последипломного образования инженерно-педагогических работников»,
г. Донецк

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОУ СПО

Аннотация. В статье представлено теоретическое обобщение понимания конфликтологической компетентности в составе и содержании профессионального имиджа педагогических работников системы образовательных учреждений среднего профессионального образования.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность; профессиональный имидж педагогического работника; имиджелогия; стили поведения; основные положения конфликтологической компетентности; основные положения толерантности.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными или практическими заданиями. Практика работы преподавателей системы среднего профессионального образования показывает, что существуют неиспользованные еще резервы, которые скрыты в недостаточном понимании, создании, формировании, развитии ими основного содержания составляющих частей своего профессионального имиджа как индивидуального потенциала личности и творческой профессиональной педагогической деятельности. К одной из таких частей мы относим еще недостаточно исследованную конфликтологическую компетентность педагогических работников как одного из видов профессионального имиджа в их деятельности. Мы исходим из того, что приоритетное предназначение имиджелогии, как науки о технологии личного обаяния (В. М. Шепель), имиджирования в том, чтобы обеспечить любых специалистов знаниями, оказать помощь в умелом их использовании, в построении межличностных и деловых отношений, в том числе и в конфликтных ситуациях, что актуально в требованиях к современной организации процесса обучения.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых начато решение данной проблемы и на которые опирается автор.

В наших предыдущих исследованиях установлено, что возможности педагогической имиджелогии, имиджа обаяния личности в образовательной сфере

рассматривает В. М. Шепель, многие положения в работах Филиппа Дэвис, Ф.А. Кузина, А.А. Артшуллера и др. могут быть психолого–педагогически, интерпретированы для использования и в образовательной сфере [1, 3].

Мы учитываем, что психологическую основу конфликтологической компетентности, как внутреннюю сущность личности педагогического работника, составляет его способность как субъекта переходить от декларативных знаний (по типу «что это») к процедурным (практическим) умениям (по типу «как реализовать наилучшим образом то или иное свое поведение», « как правильно что-то сделать и как проявлять при этом качества обаятельной личности» в формате профессионального имиджа).

В данном направлении нашего исследования разработано следующее рабочее определение: профессиональный имидж педагогических работников является по своей сути личным самопродвижением, способом подачи, представления или самопрезентации себя окружающим (администрации, родителям, обучающимся, коллегам), то есть всего того, что определяет собственный имидж личности педагога. Педагоги не делают карьеру, не создают материальных благ, они продвигаются по категориям и званиям непрерывно совершенствуясь в своей профессиональной деятельности и в профессиональном имидже.

В нашем исследовании очерчены примерные контуры общей модели профессионального имиджа педагогических работников ОУ СПО.

К ее базовым составляющим компонентам мы относим следующее содержание и технологии [2].

1. Общая имиджелогия (модель и технологии имиджа).
2. Педагогическая имиджелогия (модель и технологии имиджа).
3. Деловая имиджелогия (модель и технологии имиджа).
4. Управленческая имиджелогия (модель и технологии имиджа).
5. Компетентностная имиджелогия (модель и технологии имиджа).

Формат содержания компетентностной имиджелогии для педагогических работников мы рассматриваем в данной статье как составную часть общей модели и включаем в нее:

1. Практическую имиджелогию (технологии имиджа).
2. Коммуникативную имиджелогию (технологии имиджа).
3. Акмеологическую имиджелогию (технологии имиджа).

В русле продолжения наших исследований сюда же вносим конфликтологическую компетентность (модель и технологии имиджа).

Выделение не решенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная статья.

Анализ научных источников, показывает, что современная конфликтологическая парадигма ориентирует в обществе массовое сознание людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, добавим в том числе и педагогической. В то же время еще продолжает сказываться слабая конфликтологическая подготовка педагогических работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, неумение на практике управлять конфликтами с коллегами и с обучающимися, находить оптимальные способы их предупреждения и преодоления, что, как правило, негативно сказывается на организации процесса обучения.

Проведенные нами индивидуальными беседами с педагогическими работниками показали реальную необходимость последних в знаниях, умениях и навыках наилучшего решения разнообразных поведенческих проблем в их отношениях с обучающимися, друг с другом, с администрацией в русле овладения технологиями имиджа конфликтологической компетентности как составляющей профессионального имиджа.

Формулировка целей статьи (постановка задач).

Цель данной статьи – выделить актуальное содержание, теоретические, методологические, методические знания, умения и навыки конфликтологической компетентности как необходимой имиджевой подготовки для организации оптимальной работы педагогических работников в области конструирования наилучших взаимоотношений в своей педагогической деятельности.

Задача исследования: показать необходимость, значимость и приоритетность конфликтологической компетентности современных педагогических работников как необходимой составляющей их профессионального имиджа.

Изложение основного материала исследования.

Рассмотрим основные особенности и специфику педагогической работы в очерченной нами области исследования:

1. Труд педагога с одной стороны относится к соционической деятельности (Е.Н. Климов), а с другой стороны осуществляется индивидуально.

2. Для педагогической работы присуще характерное специфическое, сильное психическое напряжение в плане постоянной необходимости активной личной саморегуляции своего поведения и поведения обучающихся в многочисленных и разнообразных ситуациях на занятиях и вне их.

3. Особенно сложно осуществлять саморегуляцию молодым педагогам в ходе неизбежной профессиональной адаптации.

4. Сегодня наблюдаются падение престижа педагогической профессии в обществе, неудовлетворительная заработная плата, недостаточные условия для работы педагогов и другие негативные факторы.

И все же общество не стоит на месте, а педагогика, дидактика, смежные с ними науки развиваются, что и определяет необходимость разносторонней методологической, теоретической и методической работы с конфликтологическими знаниями и соответствующими практическими средствами, технологиями, как в области предупреждения конфликтных ситуаций, так и для их эффективного регулирования и разрешения.

Объектом конфликтологии (наука о закономерностях возникновения, развития, завершения конфликта, а также о принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования) являются конфликты. Практические конфликтологические знания обнаружены наукой в житейском опыте каждого человека, а умения разрешать конфликты не насильственными способами сегодня становится необходимой частью социально-психологической компетентности любых специалистов и особенно педагогических работников.

Предметом конфликтологии являются общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов, а также принципы, способы и приемы управления ими.

Следует учитывать, что в авторитарном обучении, элементы которого цепко удерживаются еще в практике педагогических работников, конфликты понимаются как противостояние, требующее насильственных форм воздействия на обучающихся, способов авторитарного их разрешения со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями. В демократическом обучении конфликты рассматриваются как новые возможности, инновационные направления развивающегося конструктивного взаимодействия между педагогами и обучающимися.

В образовательной сфере конфликты исследует наука педагогика, а конфликтология, как общая наука, исследует конфликты и способы их регулирования.

В ней исходят из того, что конфликт – это ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую или противоположную по отношению

к интересам другой стороны. Помощь в разрешении подобных ситуаций призвана оказывать конфликтологическая компетентность.

Нам импонирует следующее определение: конфликтологическая компетентность является совокупностью теоретических знаний, практических умений и навыков, позволяющих цивилизованно выстраивать общение и выбирать достойные варианты поведения в конфликтных ситуациях (Борис Хасан).

Однако необходимо понимать, что конструктивный, ненасильственный подход возможен только в контексте толерантного подхода, сформировавшегося в отечественной педагогике переживания, сотрудничества, диалога, успеха, что рассматривается и объединяется в педагогике толерантности прогрессивных педагогов: стремление к конструктивному регулированию конфликтов, проявляющихся в различных нарушениях нормативного поведения и дисциплины.

Важными понятиями, без которых конфликтология (в том числе и педагогическая) как наука не может функционировать, являются конфликтная ситуация, конфликтное взаимодействие, инцидент.

В педагогике конфликтная ситуация предшествует конфликту, ее составляющими выступают субъекты и объект конфликта, таковые, которыми они реально являются (Битянова М. Р., Вереникина Н. М.) Здесь возникает психологическое напряжение, ослабляется рациональный контроль субъектов общения, активизируется эмоциональное восприятие сложившихся противоречий и все продвигается к инциденту как поводу для конфликта.

Таким образом, инцидент способствует переходу конфликтной ситуации в конфликтное взаимодействие.

Следует отметить типологическое подразделение возможных конфликтов.

1. Подлинный (столкновение интересов участников существует объективно, осознается ими и не зависит от любого легко изменяющегося фактора).

2. Случайный или условный (конфликтные отношения возникают в силу случайных, легко поддающихся изменению обстоятельств, которые не осознаются участниками. Такие отношения могут быть легко прекращены в случае осознания реально имеющихся альтернатив).

3. Смещенный (причины конфликта косвенно связаны с действительными, объективными причинами, лежащими в его основе).

4. Неверно приписанный (конфликтные отношения приписываются не тем участникам, между которыми разыгрывается действительный конфликт. Это делается либо преднамеренно с целью спровоцировать столкновение в группе противника, "затушеванная" тем самым конфликт между его истинными участниками, либо непреднамеренно, в силу отсутствия действительно истинной информации о существующем конфликте).

5. Скрытый (конфликтные отношения в силу объективных причин должны иметь место, но они не актуализируются).

6. Ложный (конфликт, не имеющий объективных оснований и возникающий в результате ложных представлений или недоразумений).

Нам импонирует типология педагогических конфликтов Г. Л. Воронина как определенные виды противостояния: ученик – ученик, ученик – учитель, ученик – родители, ученик – администратор, учитель – учитель, учитель – родители, учитель – администратор, родители – родители, родители – администратор, администратор – администратор.

В рамках учебного процесса наиболее вероятны, как отмечается в литературе, следующие конфликты: преподаватель – обучающийся, преподаватель – администратор, преподаватель – родитель, преподаватель – преподаватель, обучающийся – обучающийся.

В педагогической практике преобладают конфликты вида «преподаватель – обучающийся».

Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей участников конфликта, что требует управления конфликтами, которое понимается как целенаправленное воздействие по устранению или минимизации причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта. Следует знать методы управления конфликтами как проявление стиля педагогическим работником или обучающимся, другим лицом своего дальнейшего поведения.

Стили поведения в конфликтной ситуации могут быть следующими:

- уклонение: индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать, не высказывает свою позицию, уклоняется от спора;
- противоборство: активная борьба индивида за свои права, активное использование всех доступных средств для достижения намеченных целей, вопрос победы или поражения;
- уступчивость, приспособление: индивид стремится к сохранению или восстановлению благоприятных отношений с оппонентом даже за счет потери своих интересов. Такое поведение характерно в не особо значимых ситуациях;
- сотрудничество: индивид активно участвует в поиске решения благоприятного для всех участников взаимодействия, наблюдается обмен мнениями, заинтересованность в общем решении;
- компромисс: решение за счет взаимных уступок, что определяет чрезвычайно положительное явление для современного образовательного учреждения.

В то же время есть мнение, что в конфликтной ситуации или в общении следует использовать такой подход, который в наибольшей степени соответствовал бы конкретным обстоятельствам и при котором индивид мог бы чувствовать себя наиболее комфортно. Наилучшими советчиками в выборе индивидом оптимального подхода к разрешению конфликта являются жизненный опыт и желание не усложнять ситуацию.

Здесь хороши определенные методы разрядки, используемые в практике взаимных отношений: подавление собеседника выдержкой и спокойствием (отсутствие раздражения, повышения голоса, доброжелательность); изменение собственного мнения (найдите положительные качества в собеседнике, убедите себя, что не все так плохо, попытайтесь расположить его к себе); неожиданное решение (окажите предпочтение, проявите доверие, вспомните советы А.С. Макаренка, выражайте уверенность в выполнении поручения, будьте великодушными); авансированная похвала (похвала в аванс).

Таким образом, зная причины и условия конфликтов в образовательной среде, можно лучше разобраться в природе конкретного конфликта, определить методы воздействия на него или построить оптимальные модели поведения.

К основным положениям конфликтологической компетентности можно отнести:

- признание и понимание неизбежности и природы противоречий как возможных конфликтов между людьми;
- сформированное конструктивное отношение к решению конфликтов;
- использование навыков не конфликтного общения в сложных ситуациях;
- оценивание и объяснение возникающих проблемных ситуаций с целью избегания конфликтов;
- наличие навыков управления конфликтами;
- использование и развитие конструктивных начал зарождающихся конфликтов;

- предвидение возможных последствий конфликтов;
- конструктивное регулирование противоречий и конфликтов;
- устранение негативных последствий конфликтов.

К основным положениям педагогики толерантности можно отнести:

- соблюдение позиции равных, учет интересов другого;
- полный отказ от насилия;
- осознанный выбор отношения к себе, к другому, к обществу в целом;
- добровольное подчинение общественным правилам и законам поведения;
- постановка позитивных целей на достижение результата, выраженных

позитивной лексикой;

- сохранение психологической устойчивости в сложных ситуациях;
- осуществление личностного выбора.

Разрешение конфликта происходит как динамический процесс, который разворачивается последовательно и постепенно.

Выводы по предлагаемому исследованию и перспективы дальнейших исследований. Рассмотренные в статье материалы являются базовыми представлениями о конфликтологии, конфликтах, конфликтологической компетентности педагогических работников в профессиональной деятельности. Установлена связь конфликтологической компетентности, как направления исследования ее дальнейшего теоретического и эмпирического развития, с профессиональным имиджем педагогического работника. Перспективами дальнейших исследований является изучение конфликтологической компетентности в русле ее модели и технологий имиджа.

Список использованных источников

1. Кожевникова, И. И. Теоретико-методологический подход к развитию профессионального имиджа преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования в системе дополнительного образования [Текст] / И. И. Кожевникова // Научная сокровищница образования Донетчины. – 2016. – № 2. – С. 68-73.

2. Кожевникова, И. И. Теоретико-методологические, практические основы формирования профессионального имиджа педагогических работников образовательных учреждений среднего профессионального образования [Текст] / И. И. Кожевникова // Научная сокровищница образования Донетчины. – 2017. – № 2. – С. 55-64.

3. Кожевникова, И. И. Понятийно-терминологические аспекты профессионального имиджа педагогических работников системы образовательных учреждений среднего профессионального образования [Текст] / И. И. Кожевникова // Вестник профессионального образования. – 2017. – № 2 (3). – С. 43-52.

УДК 159.323 : 377

*Жанна Николаевна Косинова,
зам. директора по ВР,
ГПОУ «Донецкий профессиональный лицей автотранспорта»,
г. Донецк*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В СПО В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

Аннотация. В статье рассмотрены концептуальные основы реализации воспитательного компетентностного подхода и психолого-педагогические аспекты образовательного процесса в СПО.

Ключевые слова: молодежь; воспитание; формирование; личность; самореализация; социальная; активная.

Формирование социально-активной молодёжи всегда выдвигалось в качестве ведущей задачи воспитания. При этом педагогическая категория воспитания – способ управления процессом формирования личности. Наиболее эффективно управлять данным сложным процессом в молодости, когда активно развивается личность. Это самое подходящее время для формирования активной жизненной позиции, включающей в себя гражданственность, ответственность и социальную активность. Активная жизненная позиция – понятие более ёмкое, чем социальная активность. Однако её формирование невозможно без процесса социализации, когда человек воспитывается не просто как носитель определённой суммы знаний, но, прежде всего, как гражданин. Активная жизненная позиция возникает и развивается не на пустом месте, как предпосылка развития социальной активности выступает существование активности субъектной. Влиять на развитие активной жизненной позиции, а значит, и социальной активности можно. При этом общество через свои институты воздействует на социальное становление человека.

В связи с этим возникает необходимость изучения проблем личности, в том числе анализа социальных механизмов формирования её социальных и духовных качеств, адаптации, путей и способов самореализации, то есть процесса социализации личности.

Социализация личности в учреждении среднего профессионального образования – это диалектический процесс приобретения опыта социальных отношений и освоения новых социальных ролей, происходящий в ходе профессиональной подготовки, предполагающей, наряду с развитием профессиональных знаний, умений и навыков, а также профессионально значимых качеств будущего специалиста, развитие сфер общения, самопознания путём узнавания, освоения, присвоения, обогащения и передачи обучаемым опыта социального взаимодействия. В процессе социализации у обучаемых формируется готовность к социальным действиям, необходимая для активной интеграции в социум и самореализации в обществе.

При этом важно учитывать, что становление молодёжи есть целостный процесс, включающий не только социализацию, но и индивидуализацию развития каждого молодого человека.

Основным критерием эффективности процесса социализации в учреждении среднего профессионального образования выступает социально-трудовая активность студентов, которая рассматривается как реализуемая готовность к действиям в сфере

социальных и профессиональных отношений и выражается в умении находить баланс между личными ценностями и требованиями профессиональной и социальной ролей.

Педагогическая поддержка – это совместное с воспитанником определение его интересов, целей, возможностей и путей преодоления препятствий (проблем), которые мешают ему сохранять человеческое достоинство, достигать положительных результатов в учении, труде, общении, образе жизни.

Педагог может оказать реальную поддержку студенту в решении личностно значимой проблемы лишь тогда, когда между ними устанавливаются такие отношения, в которых, по крайней мере, одна из сторон стремится к поощрению другой, к личностному росту, развитию, созреванию, улучшению жизнедеятельности и сотрудничества. Для оказания эффективной помощи подростку в проблемной ситуации педагогу необходимо позаботиться о создании и соблюдении следующих условий:

- согласие подростка на помощь и поддержку;
- опора на потенциальные возможности личности;
- ориентация на способность подростка самостоятельно преодолевать препятствия;
- совместность, сотрудничество, содействие;
- конфиденциальность;
- доброжелательность;
- безопасность, защита прав, человеческого достоинства;
- реализация принципа «не навреди»;
- рефлексивно-аналитический подход к процессу и результату.

Наличие теоретических представлений об условиях и принципах педагогической поддержки позволяет педагогу более обоснованно, точно и корректно осуществлять практические действия по оказанию помощи подростку в проблемной ситуации.

Педагогическая поддержка не гарантирует, что всегда будет достигнут результат, желательный и легкий для обучающего или воспитывающего. Но минимальный результат педагогической поддержки будет заключен в том, что подросток всегда будет иметь шанс исследовать собственную проблему, осуществлять действия по ее разрешению и получит возможность соотносить собственный выбор с теми последствиями, которые он за собой повлечет.

Существует этика поддержки – объяснение воспитанникам с помощью этических понятий единства педагогических и нравственных норм поддержки.

Педагогическая поддержка – деятельность профессиональных педагогов по оказанию превентивной (предупреждающей) и оперативной помощи студентам в решении их индивидуальных проблем, связанных с физическим или психическим здоровьем; с общением; с успешным продвижением в обучении; с жизненным и профессиональным самоопределением.

Педагог одновременно:

- 1) помогает:
 - а) обрести уверенность;
 - б) закрепить в себе положительные ростки, качества, проявления;
 - в) удерживать от отрицательного, «подстраховывать», чтоб не скатился вниз.
- 2) поддерживает:
 - а) субъектность (преобразование отношения в ребёнке к собственной деятельности);
 - б) индивидуальность (неповторимость, особенность, умение оставаться собой).

Т.е. суть поддержки:

1) помочь студенту преодолеть препятствия, трудности, опираясь на его собственные реальные и потенциальные возможности и способности, развивая при этом потребность в успешности самостоятельных действий;

2) поддержать и подкрепить то положительное, что начало проявляться, а от отрицательного опыта – удерживать, подстраховать, чтобы не скатился вниз.

Суть педагогической поддержки – в трёх понятиях:

– проблема – защита – самостоятельность.

Проблема - это индивидуальная характеристика, которая выражает доминирующее негативное состояние личности в данный момент, связанное с невозможностью устранить причину, вызывающую такое состояние.

Защита – предполагает обеспечение физической, психологической, моральной безопасности подростка, отстаивание его интересов и прав.

Самостоятельность – результат совместной деятельности взрослого и ребёнка, выражающийся в способности последнего без посторонней помощи и контроля решать собственные проблемы.

Прежде чем понять, как можно помочь подростку решить проблему общения со сверстниками, нужно определить причину возникновения разногласий. Только выявив ее, получится подобрать правильный вариант решения вопроса. А найти истоки конфликта иногда очень сложно. Проблемы в общении со сверстниками могут возникать из-за своих индивидуальных особенностей: повышенной эмоциональности, завышенной или заниженной самооценки, конфликтности, агрессивности, замкнутости, застенчивости? Например, добрые и отзывчивые дети становятся изгоями только потому, что не хотят или не могут дать обидчикам отпор. И педагогу нужно обязательно помочь подростку адаптироваться в обществе. Иначе это приведет к серьезным психологическим проблемам, от которых ему будет тяжело избавиться даже став взрослым.

Если подросток говорит, что у него возникли проблемы в общении со сверстниками – это уже хорошо. Значит, он доверяет взрослым (педагогам или родителям), понимает, что ему могут помочь. Гораздо хуже, когда ребенок замыкается в себе, и родители, и педагоги даже не знают, что у него возникли какие-то сложные ситуации. В первую очередь это тяжело для самого подростка. У него нет поддержки ни в коллективе сверстников, ни в семье. И эту ситуацию нужно срочно исправлять.

Чтобы подросток стал откровенным, не стоит на него давить. Даже если он не прав, нужно стать на его сторону, объяснив нормы поведения, постараться помочь в решении всех конфликтных вопросов со сверстниками. Это совсем не значит, что нужно звонить знакомым подростка, и уговаривать однокурсников дружить с ним. Основная задача откровенного разговора – внушить подростку уверенность в себе и знание того, что преподаватели и родители всегда желают только хорошего и никогда плохого советовать не будут. Имея поддержку в лице педагогов, подросток должен стать более смелым в общении со сверстниками, научиться отвечать обидчикам, не будет стесняться новых знакомств, которые вполне могут дать начало настоящей дружбе.

Основная задача педагогов – помочь студенту стать более открытым и уверенным в себе. Тогда у него будет меньше конфликтных ситуаций со сверстниками. С этой задачей поможет справиться увлечение или хобби подростка. Если он любит спорт – необходимо вовлечь его в секцию, привлекать к участию в спортивных соревнованиях. Если красиво рисует – привлекать к конкурсам художественной направленности, если хорошо поет и танцует – в кружок пения, танцев, привлечь к организации и проведению мероприятий и т.д. Там подросток встретит людей с похожими увлечениями,

и обязательно найдет с ними общий язык. Он научится общаться с разнохарактерными знакомыми, и решить проблемы со сверстниками ему станет гораздо проще.

При поступлении в лицей, педагогу необходимо выяснить у родителей, чьи дети имели проблемы в общении со сверстниками в школе. Именно в этот момент нужно быть наиболее внимательными к подростку. Он может не признаваться в том, что ему тяжело, скрывать свои обиды. Поэтому очень важно наблюдать за его психологическим состоянием, замечать перепады настроения, чтобы в трудную минуту прийти на помощь.

Можно обозначить приоритетные направления педагогической поддержки подростков из неполных семей:

- Установление с подростком и его родителем доверительных отношений.
- Помощь в учебной деятельности.
- Повышение медицинской осведомленности подростка.
- Расширение сферы его интересов.
- Повышение коммуникативной культуры подростка.
- Помощь в определении профессиональных планов.
- Организация устойчивого взаимодействия с семьей подростка.

При этом необходимо иметь в виду, что работа в каком-либо одном направлении будет иметь результаты и в других, отразится на личностных изменениях подростка в целом.

Проблемы подростков из неполных семей тесно связаны с установками и ожиданиями одиноких родителей. Поэтому эффективная социально педагогическая поддержка подростка невозможна без помощи семье. Ввиду этого остановимся на одном из наиболее важных направлений социально педагогической поддержки подростков из неполных семей и рассмотрим подробнее, в чем же специфика взаимодействия социального педагога и одинокого родителя. Педагог установил тесный контакт с родителями. В современной педагогике наиболее эффективной формой взаимодействия семьи и социального педагога призван именно такой педагогический альянс двух социальных институтов, что позволяет создать благоприятные условия для личностного развития подростка. Работу по оздоровлению условий семейного воспитания может осложнять часто свойственное одиноким родителям нежелание признавать существующие проблемы. Поэтому педагогу надо знать, какие сложности чаще всего возникают в семьях такого типа. Несмотря на то, что помощь каждой семье индивидуальна, знание трудностей, типичных для неполных семей, поможет определить направления деятельности.

Можно выделить недостатки семейного воспитания, характерные для неполной семьи:

- Слабая включенность подростка в жизнь семьи.
- Стремление родителей к постоянному оправданию поступков подростка.
- Дефицит общения родителей с подростком.
- Недостаточность положительных примеров для подростка со стороны родителей.
- Несогласованность воспитательных действий семьи со школой, разногласие с ней.

Система воспитательно-профилактической работы с детьми, состоящими на профилактическом учёте в ИДН, должна включать:

1. Создание комплексных групп специалистов, обеспечивающих социальную защиту детей (социальные педагоги, психологи, медики и др.).
2. Создание воспитывающей среды, позволяющей гармонизировать отношение детей и подростков со своим ближайшим окружением в семье, по месту жительства, работы, учебы.

3. Создание групп поддержки из специалистов различного профиля, обучающих родителей решению проблем, связанных с детьми и подростками.

4. Организацию подготовки специалистов, способных оказывать профессиональную социальную, психологическую, педагогическую, медицинскую помощь и занимающихся воспитательно-профилактической работой, прежде всего, с подростками группы риска и их семьями.

5. Создание общественных образовательных программ для усиления осознания и привлечения внимания к проблемам молодежи с отклоняющимся от нормы поведением (телевизионные программы, обучающие программы и т.д.).

6. Организацию досуга.

7. Информационно-просветительскую работу.

Как же воспитывать трудного подростка? Здесь важен правильный выбор педагогических средств, который, с одной стороны, помогает подростку реализовать себя, с другой – познать социальный опыт и соответственно определить свой способ поведения в структуре социального и педагогического взаимодействия. Воспитание трудного подростка совершается, только на основе активности самого подростка во взаимодействии его с окружающей социальной средой. Фактически цель воспитания трудного подростка – формирование состояния самоперевоспитания.

Воспитание трудных подростков подразумевает включение следующих компонентов:

- целенаправленной работы по нравственному просвещению (это уроки этики, нравственные беседы, индивидуальные консультации и т.п.);
- актуализации всех источников нравственного опыта подростков (учебная, общественно полезная, внеклассная работа, отношения между обучающимися в группе, отношения с родителями, отношения педагог-студент, педагог – родители студентов, повседневный стиль и «тон» работы образовательного учреждения);
- введения нравственных критериев в оценку всех без исключения видов деятельности и проявлений личности воспитанников;
- оптимального соотношения форм практической деятельности и нравственного просвещения на разных этапах.

Для формирования взглядов, понятий, установок используются методы убеждения. Убеждение предполагает разумное доказательство нравственной позиции, оценки происходящего. Воспринимая предложенную информацию, обучающиеся воспринимают не столько понятия и суждения, сколько логичность изложения педагогами своей позиции.

Таким образом, при помощи активной деятельности педагогического коллектива можно успешно решать проблемы становления личности студента, вопросы профессионального определения и реализовать программу модернизации системы образования в рамках конкретного образовательного учреждения.

Это значит, что современное профессиональное образование призвано обеспечить психолого-педагогические условия, способствующие развитию личности, способной к реализации своих возможностей, социально устойчивой и одновременно мобильной, успешно адаптирующейся к изменениям, происходящим в социуме и профессиональной сфере.

Список использованных источников

1. Акулова, О. В. Конструирование ситуативных задач для оценки компетентности учащихся [Текст] : учеб.- метод. пособие для педагогов школ / О. В. Акулова, С. А. Писарева, Е. В. Пискунова. – Сиб. : КАРО, 2008.

2. Бабочкин, П. И. Становление жизнеспособной молодёжи в динамично изменяющемся обществе [Текст] : монография / П. И. Бабочкин. – М., 2000.
3. Борытко, Н. М. Система профессионального воспитания в вузе [Текст] / Н. М. Борытко. – М. : АПК, ППРО, 2005.
4. Битянова, М. Р. Школьный психолог: идея психолого-педагогического сопровождения [Текст] / М. Р. Битянова // Директор школы. – 1997. – № 3.
5. Вербицкий, А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения [Текст] / А. А. Вербицкий. – М. : ИЦ ПКПС, 2004. – 84 с.
6. Вербицкий, А. А. Инварианты профессионализма. Проблемы формирования [Текст] / А. А. Вербицкий, М. Д. Ильязова. – М. : Логос, 2011. – 288 с.
7. Газман, О. С. Педагогика свободы: путь в гуманистическую цивилизацию XXI века [Текст] / О. С. Газман // Классный руководитель. – 2000. – № 3.
8. Ганоусек, Э. Социально-психологический аспект формирования активной жизненной позиции молодого рабочего в трудовом коллективе [Текст]: автореф / Э. Ганоусек. – М., 1984.
9. Дамбаева, Б. Б. Стратегия развития образования Забайкальского края в контексте компетентностного подхода [Текст] / Б. Б. Дамбаев // Компетентностный подход как фактор повышения качества образования: материалы международной научно-практической конференции. Пленарные доклады. – Чита: ЗабКИП-КРО, 2010.
10. Дубровина, И. В. Психологическая служба образования: научные основания, цели и средства / И. В. Дубровина // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 2.
11. Каблинова, Ю. В. Профессиональная социализация студенческой молодёжи: мотивационная структура процесса [Текст]: автореф. – Ставрополь, 2006.
12. Невирко, Д. Д. Социальная структура, социальные институты и процессы [Текст]: автореф. / Д. Д. Невирко. – Красноярск, 1999.
13. Солодовникова, Л. В. Роль факультетов общественных профессий в формировании активной жизненной позиции студентов [Текст]: автореф. / Л. В. Солодовникова. – М., 1984.
14. Смирнов, С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности [Текст] / С. Д. Смирнов. – М.: Академия, 2001.

УДК 331.109 : 377

Ирина Григорьевна Крохмаль,
зам. директора по учебно-воспитательной работе,
ГПОУ «Ясиноватский центр
профессионально-технического образования»,
г. Ясиноватая

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОУ СПО

Аннотация. В статье рассматриваются сущность педагогического управления конфликтами в студенческом коллективе, основные этапы модели педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении, целесообразность технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении.

Ключевые слова: отношения между студентами; студентами и преподавателями; технология обучения; разрешение конфликтов; антиконфликтная направленность; профилактика деструктивных конфликтов.

В настоящий момент проблема взаимодействия участников педагогического процесса в ОУ СПО приобретает все большую остроту для системы СПО Донецкой Народной Республики. В годы становления Донецкой Народной Республики отношения между студентами, студентами и преподавателями стали значительно сложнее и напряженнее. Это происходит по многим причинам, но основной причиной является я-концепция студентов (это совокупность всех представлений человека о самом себе, сопряженная с их оценкой), проживающих в зоне боевых действий, военной обстановке характеризуется амбивалентным отношением к окружающему миру, сочетающим негативизм и зависимость от окружающих, чем отличается от я-концепции подростков, проживающих в стабильной социальной ситуации.

Реальный механизм установления нормальными отношениями со студентами видится в снижении количества и накала конфликтов путем перевода их в педагогическую ситуацию. Поэтому в настоящее время навыки управления конфликтами являются важным инструментом в работе педагогических работников ОУ СПО, прежде всего потому, что осознанное применение соответствующих приемов содействует улучшению качества коммуникации будущих молодых рабочих и служащих, помогает сохранять и развивать учебный коллектив, а также формирует общую управленческую и конфликтологическую компетентность педагога, что так актуально в настоящее время.

Сущность педагогического управления конфликтами в студенческом коллективе заключается в коррекции имеющихся противоречий и формировании у субъектов конструктивных умений координировать и регулировать развитие конфликтной ситуации на основе разработанной технологии педагогического управления конфликтами.

Педагогическое управление конфликтами предполагает построение его процесса в соответствии с определенными тенденциями, в основе которых находится диалектика возможного и действительного. Педагог получает возможность корректировать и оптимизировать процесс разрешения конфликтных противоречий на фоне изменения характера межличностного общения.

Исходя из этого, можно выявить ведущую тенденцию, раскрывающую зависимость эффективности педагогического управления конфликтами в студенческом коллективе от их личностной самореализации, причем педагогическая деятельность не только обеспечивает основу самореализации, но выступает и ее средством.

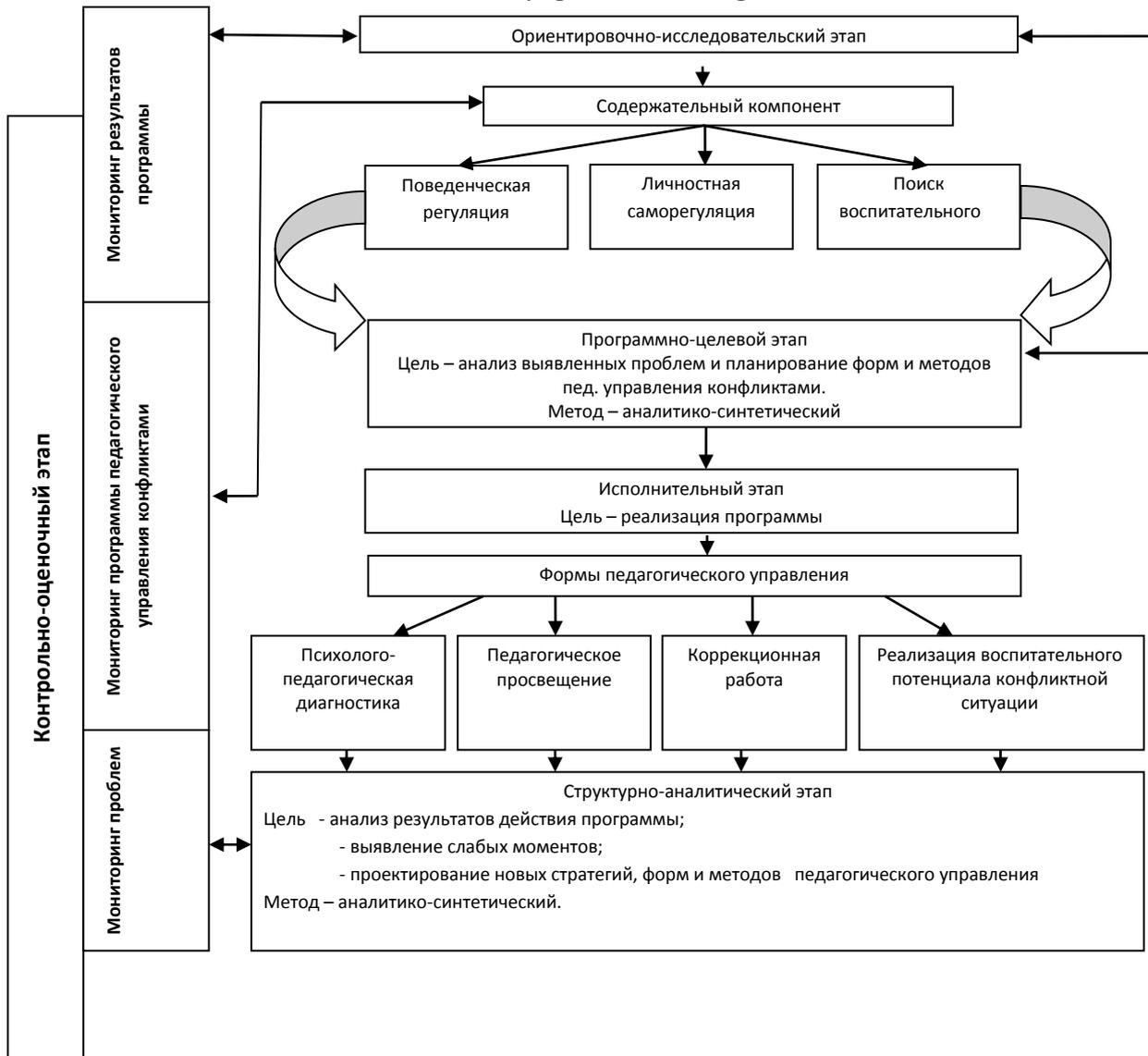
Соответственно, педагогическое управление конфликтами на территории образовательного учреждения заключается не столько в устранении или согласовании взаимных претензий, сколько в положительном изменении межличностных отношений субъектов учебно-воспитательного процесса в деятельности и общении и формировании у них антиконфликтной направленности, под которой мы понимаем осознанную готовность к конструктивному разрешению противоречий.

Противоречивый характер развития конфликтных взаимоотношений не дает веских доводов в пользу формулирования закономерностей, под которыми подразумевается объективно существующая связь педагогических явлений и процессов. Поэтому, согласно исследованиям Узнадзе С.С., мы останавливаемся на выделении наиболее значимых принципов, что является возможным и значимым для развертывания последующих этапов исследования педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении.

Устранить имеющийся разрыв между теоретическим содержанием принципов и возможностью их использования в педагогической практике позволяет логика соотношения и взаимодополнения «рабочих» принципов синергетического подхода к управлению конфликтами в образовательном учреждении СПО. Логическая цепочка указанного подхода может быть определена следующим педагогическим циклом: исходное событие, педагогическая ситуация, педагогическая

коммуникация, взаимодействие субъектов, педагогическое событие, саморазвитие, взаимообусловленность.

Выбор методов управления зависит от многих факторов, поэтому, для того, чтобы выбор был правильным, педагог должен располагать достоверной информацией о положении вещей в коллективе студентов, предвидеть возможные варианты возникновения и разрешения конфликтов, и лишь на основании данной информации выбирать те или иные методы управления. Для этого необходима комплексная модель педагогического управления конфликтами, позволяющая оценить



масштаб и основные этапы антиконфликтной деятельности (рис. 1).

Рис. 1. Модель педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении

Модель педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении состоит из ряда этапов.

Первый этап модели – построение ориентировочной основы деятельности педагогического управления конфликтами, а именно выделение, классификация и предварительный анализ существующих у объектов управления проблем.

Второй этап модели – программно-целевой этап реализации педагогического управления конфликтами – предполагает описание основных направлений работы, в рамках выделенных психологических, социальных и педагогических проблем объектов управления, определение целей и основных направлений работы по реализации педагогического управления конфликтами.

Третий этап проектируемой деятельности – исполнительный – предполагает реализацию разработанной антиконфликтной программы.

Четвертый этап – контрольно-оценочный. Однако его выделение в качестве этапа условно, поскольку контроль должен осуществляться на каждом из этапов действующей модели (текущий контроль), а также – на завершающем этапе (итоговый контроль).

Таким образом, модель предполагает педагогическое управление особого типа, а именно – проблемно-ориентированного, призванного обеспечить эффективную реализацию широкомасштабных, массовых нововведений, позволяющих перейти от эпизодических мер к созданию стабильного механизма ориентации системы образования на цели и задачи долговременной антиконфликтной деятельности. Практически речь идет о применении метода опережающего воздействия на ход событий в области инновационной деятельности.

Технология педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении СПО представляет собой совокупность внешних и внутренних действий педагога и студентов, направленных на последовательное осуществление этапов педагогического управления конфликтами в их объективной зависимости, где важную роль играет личность педагога.

В структуру понятия «технология педагогического управления конфликтами» входят две составные части – технология обучения методам разрешения конфликтов и технология воспитания студентов с целью формирования антиконфликтной направленности и профилактики деструктивных конфликтов. Данная технология предполагает последовательную реализацию методов управления и разрешения конфликтов на: – научно-теоретическом этапе:

Таблица 1. Научно-теоретический этап технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении

Этапы разработки	Содержание научно-теоретической деятельности по разработке антиконфликтной программы	Результаты
Проблемно-ориентированный анализ результатов образовательной деятельности	– структуризация проблем; – определение степени значимости проблемы; – установление связи между проблемами.	– банк конфликтных проблем образовательного учреждения
Формирование системы целей антиконфликтной деятельности	– декомпозиция основных целей учреждения; – выявление взаимосвязанных с антиконфликтной деятельностью целей.	– «дерево целей»
Разработка комплекса мероприятий антиконфликтной деятельности	– проектирование специальных комплексных мероприятий; – определение основных и сопутствующих мероприятий; – определение оптимального набора мероприятий в рамках антиконфликтной программы; – определение ожидаемого эффекта.	– структура мероприятий
Распределение полномочий	– определение исполнителей мероприятий; – определение ресурсного обеспечения каждого мероприятия.	– структура комплексного обеспечения антиконфликтной деятельности
Проектирование структуры управления конфликтами на территории ОУ СПО	– определение руководителей; – распределение между руководителями прав, обязанностей и полномочий; – апробация структуры управления антиконфликтной деятельностью.	– схема структуры управления
Координация мероприятий	– формирование сводной схемы управления различными мероприятиями; – координация действий по срокам, исполнителям и ресурсному обеспечению	– схема структуры Управления комплексом мероприятий

– на процедурном этапе (на уровне конкретных действий):

Процедурный этап технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении включает в себя реализацию пяти шагов:

1) анализ конфликтной ситуации (анализ фактической информации о характере возникшего или назревающего конфликта, индивидуальных особенностях участников конфликта и их формах поведения в конфликтной ситуации);

2) выбор способа управления конфликтами (подбор в соответствии с индивидуальными и возрастными особенностями участников конкретных приемов и способов взаимодействия, направленных на формирование у них антиконфликтной направленности);

3) организация деятельности по управлению конфликтами (конструктивное обучение управлению конфликтами, которое способствует формированию соответствующих умений субъектов учебно-воспитательного процесса координировать и регулировать развитие конфликтной ситуации);

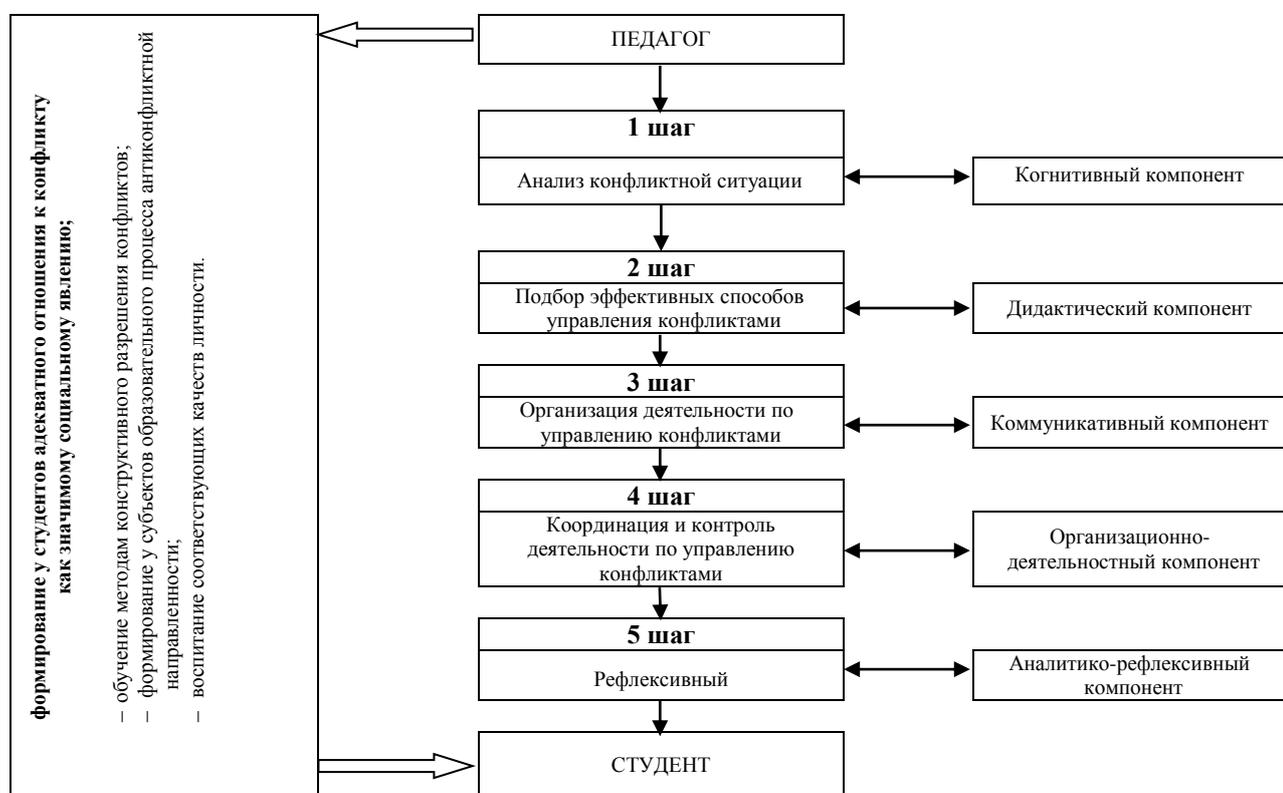


Рис. 2. Процедурный этап технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении

4) координация и контроль деятельности по управлению конфликтами (корректировка деятельности субъектов образовательного процесса по управлению конфликтами со стороны администрации образовательного учреждения и организация проверки успешности или не успешности организованного процесса управления);

5) рефлексивный (осмысление педагогом своих собственных действий, администрацией учреждений СПО успешности антиконфликтной деятельности на территории образовательного учреждения).

Конфликтологическая компетентность, реализуя конструктивные функции конфликта, выполняет следующие логические связи различных видов компетентностей педагога:

– сигнализирует об очагах социальной напряженности, системе знаний, позволяющих конструктивно взаимодействовать и решать коллективные (внутригрупповые) противоречия, расширяет возможности получения информации о состоянии коллектива, возникающих в учебном коллективе противоречиях, раскрывает способы конструктивного развития конфликта, социального преуспевания образовательного учреждения как единой социальной системы, т.е. диагностирует социальную компетенцию, обогащает специальную компетенцию;

– способствует познанию субъектами конфликта друг друга, различных социально-психологических, статусных, возрастных позициях объектов управления, психологических характеристик субъектов профессионального взаимодействия, лежащих в основе их конструктивного поведения (поддержка психологической функции создает интеллектуально–эмоциональную напряженность, развивает конструктивное соревнование членов коллектива, оптимизирует процессы самопознания, саморазвития и соорганизации субъектов педагогической деятельности, показывает возможности конструктивного выхода из экстремальных ситуаций, т.е. конкретизирует объекты личностной, индивидуальной и психологической компетенции, поддерживает экстремальную компетентность);

– снимает психологическую напряженность, сопутствующую столкновению различных стратегий поиска решения проблемы, содействует в инновационных процессах творческой инициативе и профессиональному саморазвитию, ориентирует в различных ситуациях общения, предотвращает разрушительные последствия для участников конфликта и сплавивает субъектов учебно-воспитательного процесса, т.е. активизирует коммуникативную и психологическую компетентность;

– показывает возможности взаимодействия между различными субъектами образовательного процесса, раскрывает пути управления конструктивными отношениями в коллективе студентов, особенности управления педагогическим общением (как с коллегами по работе, так и студентами), технологию педагогического управления конфликтами, т.е. поддерживает управленческую компетентность;

– раскрывает возможности достижения успехов в педагогической деятельности (проектирование своего дальнейшего профессионального развития; освоение новых методов и приемов и др.) в условиях конструктивных взаимоотношений с субъектами профессиональной деятельности, т.е. поддерживает и активизирует специальную компетентность.

Для эффективности реализации антиконфликтной программы в образовательном учреждении должны быть созданы определенные педагогические условия, а именно: аксиологические (ценностное отношение к свободе деятельности в системе «студент–студент» (критерием и механизмом свободы данных субъектов является нравственная необходимость) и в плоскости самоотношения студента к собственному делу, к собственной личности (ориентация на нравственные и духовные нормы)); общеметодологические (реализация в образовательном процессе общепедагогических методологических подходов гуманистического характера: культурологического, личностно-деятельностного, диалогического и индивидуально-творческого); психологические (формирование мотивации учебной деятельности, основанной на потребности к творчеству, самоответственности, инициативе и самостоятельности); диалогические методы взаимодействия и педагогического управления в образовательном учреждении; установление доверительных отношений между педагогом и студентом; управленческо-педагогические условия (характер педагогического руководства, авторитет педагога (формальный, неформальный), профессиональная позиция и профессиональная культура педагога).

Сформированность данных компонентов готовности студентов к конструктивному разрешению конфликтов возможно проверять в рамках учебных занятий в ходе устных и письменных опросов и решения учебно-воспитательных задач проблемного характера.

Практика исследований Узнадзе С.С. показала, что на первоначальном этапе практически все студенты не разбирались в проблемах теоретического и практического характеров, связанных с вопросами природы, функционирования и управления социальными конфликтами.

Для эффективного развития образовательного учреждения необходима атмосфера сотрудничества и успеха, которая может быть нарушена в силу возникающих конфликтных ситуаций учебно-воспитательного процесса. Это требует реализации педагогического управления конфликтами, включающего в себя организацию их конструктивного разрешения и превентивные меры по гармонизации межличностного пространства у субъектов учебно-воспитательного процесса.

Педагогические основы управленческой деятельности в области разрешения конфликтов реализуются в следующих видах деятельности: выявление проблемного поля; самоорганизация; формулирование педагогической цели; педагогически оправданное принятие решения; организация взаимоотношений между всеми субъектами управления; контроль и регулирование; оценка достижения цели.

Сущность педагогического управления конфликтами в студенческом коллективе заключается в преодолении имеющихся противоречий и формировании у субъектов конструктивных умений координировать и регулировать развитие конфликтной ситуации на основе научно обоснованной технологии педагогического управления конфликтами.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. В области совершенствования управления образовательным процессом, в образовательном учреждении предлагается рассмотреть целесообразность технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении, включающую в себя алгоритм процесса взаимодействия субъектов, принципы педагогического управления и условия эффективности ее реализации.

2. В области педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении административным и педагогическим работникам предлагается возможным использовать модель педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении.

3. В области подготовки педагогических кадров к реализации технологии педагогического управления конфликтами в образовательном учреждении представляется возможным:

– рекомендовать развитие конфликтологической компетентности педагогов, которая позволяет активизировать функции данной компетенции в социальной, коммуникативной, личностной, индивидуальной, специальной, экстремальной и управленческой компетентностях педагога;

– внедрить в образовательный процесс образовательного учреждения основные аксиологические, общеметодологические, психологические, инновационно-педагогические, управленческо-педагогические условия, позволяющие сделать антиконфликтную деятельность образовательного учреждения эффективной.

Список использованных источников

1. Ахмедов, А. Б. Образ «Я» у подростков, переживших военные действия [Текст] / А. Б. Ахмедов // Мир психологии. – № 4. – 2009. – С. 159-164.
2. Учадзе, С. С. Конфликты в образовательной среде: педагогические основы преодоления [Текст] / С. С. Учадзе // Научные исследования: информация, анализ,

прогноз: монография / [Н. В. Валуйский, [и др.] ; под общ. ред. О. И. Кирикова. – Воронеж : ВГПУ, 2007.

УДК 159.323 : 331.109

*Елена Анатольевна Ламтюгова,
специалист высшей категории, преподаватель,
ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж»,
г. Макеевка*

АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ ПЕРВОГО КУРСА КАК ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

***Аннотация.** В статье раскрыты некоторые теоретические, методические и практические аспекты адаптации студентов первого курса как профилактика конфликтных ситуаций в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж».*

***Ключевые слова:** социализация; личностная тревожность; социально-психологическая адаптация; психолого-педагогическое сопровождение.*

Актуальность темы. Проблема социализации подрастающего поколения с целью успешной адаптации в обществе, всестороннего развития всегда считалась актуальной. И это не случайно – государство, общество и сама личность заинтересованы в успешной социализации всех граждан. Важное место в данном процессе играют учреждения среднего профессионального и высшего профессионального образования, в частности. Особое значение данная проблема приобретает в условиях нестабильного развития страны, отсутствия у молодежи устойчивых жизненных ориентиров. В связи с этим возрастает ответственность образовательных учреждений всех уровней за успешную социализацию обучающихся.

Поступив в образовательное учреждение среднего профессионального образования (ОУ СПО), студент-первокурсник сталкивается с совершенно новыми для него способами организации учебного процесса: с одной стороны, высокая интенсивность изучения учебного материала, с другой стороны, недостаточные навыки самостоятельной работы и привычка осваивать учебные знания в готовом виде. К тому же студент сталкивается с новыми видами деятельности (освоение профессии, производственная практика), новым коллективом учебной группы.

В связи с этим можно четко определить понятие «адаптация» как процесс приспособления студентов к новым условиям жизнедеятельности, новой социальной ситуации. Причем в этот процесс актуально сочетаются самооценка и притязания студента с его возможностями и реальностью социальной среды, что зачастую проявляется как согласование требований и ожиданий участников образовательного процесса.

Адаптация студентов к учебной деятельности в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж». Обучение в колледже – сложный процесс, который предъявляет высокие требования к здоровью, пластичности психики и физиологии молодых людей.

Нередко студенты поступают в колледж уже со сниженным уровнем здоровья. Физическая подготовленность выпускников общеобразовательных школ находится на низком уровне.

Адаптация студентов ОУ СПО рассматривается с позиции теории здоровья. Состояние здоровья студентов определяется их адаптационными резервами в процессе обучения. Физиологическую адаптацию рассматривают как устойчивый уровень активности и взаимосвязи функциональных систем, органов и тканей, а также механизмов управления, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность организма студента в условиях обучения на протяжении осенних и весенних семестров и во время летней практики. Адаптация студентов к образовательным условиям имеет фазный характер, обусловленный разнообразными специфическими (учебными) и неспецифическими (поведенческими, бытовыми и др.) факторами.

Процесс адаптации к обучению в колледже – явление весьма сложное, многогранное. Период острой адаптации, падает на 1–2 курсы. Его продолжительность определяется индивидуальными особенностями студента, включающими способности, психические установки, материальную обеспеченность и, конечно, здоровье. На втором курсе у студентов возникает новая мотивация. Они приступают к изучению специальных дисциплин, требующих усвоения большого объема новой специальной информации. Считается, что процесс адаптации завершается, как правило, к концу второго курса.

Психолого-возрастные особенности студенчества характеризуются эмоциональной незрелостью, открытостью, внушаемостью, самоидентификацией. В этот период студентам важно именно окружение, в котором они находятся. Очень часто в одну группу попадают юноши и девушки с разным социальным уровнем, а именно – провинциалы и городские жители. Период адаптации данных категорий будет различным.

Средой адаптации студентов выступает образовательная система колледжа в целом, которая характеризуется как структурными, так и функциональными компонентами. Адаптивная ситуация вызвана новизной самой деятельности и условий, в которых она протекает. Если рассматривать это положение более подробно, то можно выделить: новизну целей студента; новизну деятельности, протекающей в рамках учебно-воспитательного процесса колледжа; новизну ближайшего его социального окружения.

Успешность адаптации студентов к учебной деятельности зависит от психофизиологического развития, эмоциональной и интеллектуальной саморегуляции, способности компенсировать некоторые личностные свойства, а также от выполнения гигиенических требований к организации учебного процесса.

Обучение в колледже относится к категории умственного труда и отличается рядом особенностей. Умственная деятельность многих работников выражается в реализации интеллектуальных способностей при решении различных производственных и научных задач. У студентов она определяется процессом обучения и заключается в усвоении все возрастающего объема учебного материала, то есть в накоплении знаний и развитии интеллектуально-эмоциональной сферы. Известно, что умственный труд сопровождается функциональными изменениями в деятельности сердечнососудистой, эндокринной, нервной систем. Это обуславливает нервно-эмоциональное напряжение, приводящее к нарушению систем адаптации, что, в свою очередь, ведет к переутомлению, нарушению здоровья в их доклинических формах. Структура и условия учебной деятельности студента, по сравнению со школьной деятельностью, усложняются.

Профессиональная адаптация осуществляется путем постоянного привыкания студентов к содержанию и режиму труда, к требованиям и стилю работы, отношениям в трудовом коллективе. Она определяется уровнем овладения профессиональными навыками, формированием профессионально необходимых качеств личности и отражает развитие устойчивого положительного отношения к избранной профессии.

Особое внимание при организации сопровождения профессиональной ориентации, самоопределения и психологической поддержки обучающихся уделяется совершенствованию дифференциации и индивидуализации воспитательно-

образовательного процесса в профессиональных образовательных учреждениях, повышению престижа и социальной значимости данных учреждений для подготовки компетентных специалистов.

Профессиональная адаптация – это, прежде всего приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда. Разновидностью профессиональной адаптации является производственная адаптация – приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе.

Факторы, этапы и разновидности адаптации в содержании учебного процесса в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж». Начало учебы на новом месте, обычно переход из общеобразовательной школы в среднее профессиональное учебное заведение – достаточно резкая перемена в жизни, так как учеба в школе и колледже сильно различаются по содержанию, формам, нагрузкам, требующимися результатами. Трудности возрастают тогда, когда студент не старателен в учебе, не вырабатывает в себе правильной организации времени. Очень трудно учиться так же студенту с низкой мотивацией к достижению успеха, сказывается и отдаленность студента от родительского дома при проживании в общежитии. Среди психологических детерминант качества адаптации на начальном периоде обучения в колледже следует отметить такие, как самооценка (этот показатель значимо связан с отношением к обучению, к преподавателям и к сокурсникам). Новая обстановка, новый режим, новые отношения, новая социальная роль, новый уровень отношений с родителями, иное отношение к себе.

У первокурсников происходит смена привычного образа жизни, что автоматически включает адаптационный процесс. Адаптация студентов к обучению в колледже представляет собой многоуровневый процесс, который включает составные элементы социально-психологической адаптации и способствует развитию интеллектуальных и личностных возможностей студентов.

Этапы и разновидности психологической адаптации студента:

- Процесс адаптации студента на новом месте включает несколько ее психологических разновидностей:

- Организационную адаптацию – изучение учебного заведения и организационной среды в нем, требований и норм, внутреннее принятие и соответствующее построение своего организационного поведения.

- Деятельностную – определение ответственности, прав и действий на своем месте студента, обязанностей, требований, к качеству учебной деятельности.

- Профессиональную – понимание характера профессии, места специальности в общей системе, также стремление овладеть профессией – возникновение мотивации.

- Социально-психологическую – привыкание к студентам своей группы, налаживание деловых и личных доброжелательных отношений с ними, завоевание признания своей личности и, таким образом, самоутверждения в группе. Важным аспектом этого вида адаптации является налаживание отношения с преподавателями, администрацией.

- Бытовую – привыкание к рабочему режиму жизни, повышенным психологическим и умственным нагрузкам, решению вопросов питания, досуга, в том числе нередко и жилищных, особенно если студент иногородний.

Полноценная психологическая адаптация включает три этапа:

1. Ознакомление с новым местом учебы, правами и обязанности студента и начало учебы.

2. Углубленное освоение правил и норм учебного заведения и качественной учебы;

3. Осознанное и творческое усовершенствование учебы.

Первый этап обычно длится 7–15 дней, второй до 6–12 месяцев, а третий начинается после 1–2 лет. Эти сроки очень индивидуальны, могут сокращаться и увеличиваться, второй этап может и не совершиться, а третий не начаться.

Психологическое сопровождение адаптации студента первого курса в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж». Формирование личности профессионала строится не только на вооружении студента определенной суммой знаний, умений и навыков, но в большей степени на способности быстро адаптироваться; на развитии личностных характеристик, активизирующих интерес к изучению выбранной специальности; на формировании правильного понимания сущности профессионального самоопределения; на развитии мотивации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению

Необходимым условием для быстрой адаптации первокурсника к колледжу является его способность к постоянному и интенсивному совершенствованию, к обновлению и развитию собственных способностей и качеств, что предполагает наличие умений осознавать собственные эмоциональные ресурсы. Помочь студенту войти в социум колледжа с минимальными потерями и быстро адаптироваться к его требованиям – одна из задач социально психологического сопровождения студентов на первом курсе.

Помощь первокурснику состоит в информировании его о возможностях, которыми он располагает, обучаясь в средне специальном учебном заведении. Для этого используются активные формы проведения занятий и привлечение к работе с группой тех преподавателей, кто может помочь сформировать у студентов определенные знания и навыки.

Адаптация студентов к новым условиям обучения в колледже – это сложный процесс и именно поэтому помочь первокурснику взрослеть, особенно тем, кто в этом нуждается, в первую очередь может помочь, психолог или педагог-психолог, и, конечно же, классный руководитель. Во внимании и доверительной беседе нуждаются, прежде всего, те, кто испытывает трудности адаптации и по своим личностным, характерологическим особенностям склонен к рискованному поведению.

Сигналом необходимости оказания психологической поддержки должны служить признаки утраты эмоционального благополучия, как в учебе, так и в общении. Оказать психологическую поддержку студенту, находящемуся в затруднительном положении, означает:

1. Снять беспокойство, успокоить для того, чтобы человек смог анализировать и правильно оценить сложившуюся ситуацию, но это возможно лишь после того, как он справится со своими переживаниями.

2. Доверительный разговор о проблемах студента. В ходе разговора недопустимо использовать запугивание и оскорбления, провоцирующие к большему намерению действовать деструктивным образом.

3. Не подавлять – ни силой, ни авторитетом, ни знаниями, ни умениями, ни возрастом. Нужно показать студенту, что классный руководитель вместе с ним, а не против него.

4. Ориентироваться на возможности студента.

5. В отношениях со студентом, классный руководитель должен стараться не навредить ему.

6. Использовать критику только по отношению к действиям, способам выполнения задания, а не применять ее к личности. Сфера поведения, суждений, отношений – это личностная сфера.

7. В ходе разговора, педагог, должен уметь снимать ощущение безысходности, используя для этого приемы планирования, или побуждение к словесному оформлению и проговариванию планов предстоящих действий.

8. При беседе, классный руководитель должен показать, что он в состоянии помочь студенту.

Адаптация студента начинается с включения его в единое пространство колледжа, специальности, что становится возможным благодаря, формированию уже в первые месяцы обучения индивидуального коммуникативного пространства и, прежде всего, внутри учебной группы. Характер межличностных отношений, складывается с преподавателями и одногруппниками, влияет на адаптационные возможности студента. Установившейся контакт с группой и преподавателями является показателем успешной адаптации.

Диагностика уровня социально-психологической адаптации студентов первого курса в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж». Для подтверждения гипотезы было организовано и проведено исследование адаптации к обучению студентов первого курса в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж».

Исследование следует начинать с составления индивидуальной исследовательской стратегии. С помощью такой стратегии можно поэтапно проводить исследование. От нее зависит эффективность исследования, значимость его результатов и правильность подбора коррекционных мероприятий.

Стратегия исследования представляет собой теоретико-методологическую основу психодиагностических процедур исследования:

1. Сбор данных.
2. Обработка данных.
3. Анализ данных.

Исследование было проведено на выборке из студентов первого курса, обучающихся в ГПОУ «Макеевский промышленно-экономический колледж», где они изучают предметы своей будущей специальности. В исследовании принимали участие 19 респондентов, юноши в возрасте от 15 до 17 лет, средний возраст выборки 16 лет.

Для психологической диагностики использовались следующие методики:

- Методика Г. Айзенка «Самооценка психических состояний».
- Методика «Самооценка психологической адаптивности».
- Методика «Шкала тревожности Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина».
- Методика Г.Н. Казанцевой «Диагностика общей самооценки личности».

Из данных исследований видно, что 86,9 % студентам нравится учиться, а 13,1 % учеба в колледже не нравится.

На вопрос о том, с каким чувством студенты идут в колледж, получены следующие результаты: 52,1 % респондентов идут на занятия с радостью, 34,1 % – с равнодушием, воздержались от ответа 13,1 %.

Межличностные отношения с членами группы у большинства студентов сложились доброжелательные 65,2 %, 21,7 % – поддерживают нейтральные отношения, и у 13,1 % взаимоотношения конфликтные.

По результатам тестирования можно увидеть, что 69,5 % студентов чувствуют себя комфортно в своей учебной группе, 17,3 % испытывают дискомфорт, 13,1 % воздержались.

На вопрос о проблемах обучения респонденты ответили следующим образом: 30,4 % пропускают учебные занятия, у 26,1 % проблемы с учебой, то есть проблемы возникают в процессе получения знаний, у 26,1 % опрошенных возникают проблемы с преподавателями, и у 17,3 % межличностные трудности в группе.

По полученным данным на вопрос о том, кто помог решить трудности, возникшие у студентов в обучении, 26,1 % ответили, что решали проблему сами; 17,3 % обратились к близким и родным людям; за помощью к друзьям обратились 21,7 % опрошенных; 8,7 % приняли помощь педагогов; 13,1 % помог разобраться с проблемами классный руководитель, и 13,1 % респондентов никто не помог в решении проблем.

Изучались результаты тестирования, которые были проведены по окончании первого семестра обучения, для выявления эффективной адаптации студентов к обучению в системе СПО.

Поэтому можно сказать, что бывшие выпускники школ, поступающие в колледж, – только на пути к выбору профессии. Многие самостоятельно выбрали будущую специальность, по которой хотели бы получить образование и трудиться в будущем, но есть и такие, за кого, выбор сделали родители. От того, как произойдет приобщение личности к новым условиям вхождения в учебную деятельность, насколько будут преодолены трудности с приобретением профессиональных навыков, зависит, как сформируется у студентов умение найти способы реализации себя как личности, так и профессионала.

В систему среднего профессионального образования сегодня приходят далеко не самые сильные обучающиеся. Зачастую это подростки, обделенные вниманием учителей, так как они не выдали «результата», менее способные, приехавшие, в большой город из расположенных рядом деревень и сел, чаще всего – с ослабленным здоровьем и с «клубком» психологических проблем, главные из которых – затруднение в общении, неуверенность в своих силах, отсутствие привычки заниматься систематически. Сказанное дает основания отнести проблему психологической поддержки студентов в период адаптации к образовательному процессу, а так же к перемене места жительства – к числу актуальных проблем образования.

Заключение

Социализация студентов в колледже принципиально отличается от соответствующего процесса в общеобразовательной школе. При поступлении в ОУ СПО студенты попадают в новую образовательную среду. Большинство из них испытывают серьезные трудности адаптационного периода. Эти трудности отрицательно влияют на успешность освоения образовательных программ, взаимодействие с товарищами по учебе и преподавательскими кадрами, в целом вызывая дискомфорт от самого обучения в высшей школе. Без целенаправленной работы по социализации студентов, проблемы в обучении не снимаются с переходом на более высокие курсы, а, как правило, накапливаются, приводя к различным негативным последствиям (психологические срывы, оставление учебы и т.п.). С другой стороны, без сформированных устойчивых нравственных ориентиров, при отсутствии умений: планировать свой жизненный и профессиональный путь, отстаивать собственные убеждения, за что и отвечает процесс социализации в колледже, его выпускники с трудом ориентируются в социально-экономической обстановке и с большой степенью вероятности могут пополнить маргинальную, а возможно и криминальную среду.

1. Современное общество заинтересовано сохранить и улучшить здоровье человека. Поэтому изучение механизмов и закономерностей процесса социализации человека в разнообразных производственных и социальных условиях на различных уровнях приобретает в настоящее время фундаментальное значение.

2. Социализация представляет динамичный, непрерывный процесс, в котором задействованы, с одной стороны, физиологические, психические и психологические механизмы личности, с другой, условия и изменения социальной среды, в которой личность живет и функционирует.

3. Процесс социализации направлен на достижение такого равновесия между личностью и средой, в результате которого личность может не только «приспособиться» и достичь «устойчивости», но и будет способна раскрыть свой потенциал, осуществить позитивные преобразования среды. Конечной целью процесса социализации является физически и психически здоровая личность, гармонично развитая, удовлетворенная жизнью в целом и различными ее аспектами, способная быстро и эффективно реагировать на любые изменения среды, а также оказывать влияние на окружающую среду.

Список использованных источников

1. Абдулина, О. А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки [Текст] / О. А. Абдулина // Высшее образование в России. – 2010. – № 3.
2. Безюлёва, Г. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов [Текст] : монография / Г. В. Безюлева. – М. : НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – С. 24-26.
3. Габдрева, Г. Ш. Основные аспекты проблемы тревожности в психологии [Текст] / Г. Ш. Габдрева. – М., 2009. – С.25-28.
4. Габдрева, Г. Ш. Основные аспекты проблемы тревожности в психологии [Текст] / Г. Ш. Габдрева. – М., 2009. – С. 67-70.
5. Мельник, С. Н. Проблемы адаптации первокурсников к учебному процессу [Текст] / С. Н. Мельник // Студенческий научный журнал. – 2010. – № 6. – Т.1. – С. 83-89.

УДК 159.923.2 : 377

Ирина Анатольевна Май-Борода,

зав. отделением,

ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,

г. Енакиево

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ГПОУ «ЕНАКИЕВСКИЙ ТЕХНИКУМ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА» ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

Аннотация. В данной статье раскрывается актуальность выбранной темы, её теоретико-методологическая основа, определяются объект, предмет, задачи, методы лично-деятельного подхода, раскрывается теоретическая и практическая значимость работы.

Ключевые слова: лично-деятельный подход; психолого-педагогические особенности; компетенция.

Глобальные изменения, происходящие в условиях научно-технического прогресса, экономических и политических сдвигов, привели к осознанию особой социальной роли образования и повышению его престижа как для общества в целом, так и для каждого человека в отдельности. Современная ситуация в подготовке специалистов требует коренного изменения стратегии и тактики обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Это связано с внедрением государственных стандартов среднего профессионального образования (ГОС СПО). Принципиальное отличие стандартов в том, что в их основу положены ценностные ориентиры. В качестве

ключевого понятия современного образования выдвигается понятие компетенций, а их формирование заявлено в качестве одной из главных целей профессионального обучения. Важными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на сам процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого студента, психолого-педагогических особенностей образовательного процесса в СПО.

Сегодня, как никогда прежде, образование призвано обеспечить человеку гибкость, способность к быстрой адаптации в новых условиях жизни и профессиональной деятельности. Современный человек оказывается в сложном, быстро меняющемся, хаотичном мире. Повышается его самостоятельность, ответственность за свою судьбу, возникает необходимость постоянного самоопределения в различных ситуациях социальной и профессиональной жизни. Таким образом, меняется роль и место образования в обществе, его социальный смысл, характер, цели и задачи, содержание, отношения участников образовательного процесса, переосмысливается само понятие образования. Толерантность, терпимость, готовность к постоянному самообразованию, социальное, психическое и физическое здоровье, способность выдержать темп и насыщенность современной общественной жизни, духовная развитость – вот те необходимые черты, которые на современном этапе должны характеризовать хорошего специалиста. Имея в виду сформулированные тенденции образования, актуальность приобрел т.н. личностно-деятельный подход к образовательному процессу, который предполагает максимальное использование возможностей личности как педагога, так и обучающегося.

Личностно-деятельный подход означает пересмотр педагогом привычных трактовок процесса обучения преимущественно как сообщения знаний, формирования умений и навыков, предполагает организацию учебной деятельности с ориентацией на постановку и решение конкретных задач самим студентом. Личностно-деятельный подход с позиции обучающегося предполагает создание условий личностного роста, формирование активности студента, его готовности к учебной деятельности, предполагает единство внешних и внутренних мотивов, стремление к сотрудничеству с другими обучающимися. Личностно-деятельный подход означает, что, прежде всего, в обучении ставится и решается основная задача образования – создание условий развития гармоничной, нравственно совершенной и социально активной саморазвивающейся личности.

В социально-педагогической системе непрерывного образования среднее профессиональное образование обеспечивает поступательное развитие потребностей человека. Реализуя идеи поступательного развития образовательных потребностей человека, среднее профессиональное образование ориентировано на подготовку специалистов среднего звена на базе основного общего, среднего (полного) общего образования. Смысл непрерывного образования заключается преимущественно в том, чтобы уже в условиях общего и основного профессионального образования сформировать систему знаний умений и качеств личности, позволяющих ей самостоятельно продолжать образовывать и совершенствовать себя, успешно адаптироваться к изменяющимся условиям и добывать необходимые ей знания и умения. Все более актуальной становится проблема психолого-педагогического сопровождения молодых людей, получающих профессиональное образование.

Исследования индивидуально-психологических особенностей студентов показывает, с одной стороны, что подрастающее поколение обладает значительными потенциальными, творческими возможностями, а с другой – слабую реализацию этого

потенциала в образовательном учреждении. На качество обучения и подготовки специалистов в техникуме оказывают влияние следующие обстоятельства:

1. Недостаточная психологическая готовность студентов к обучению в техникуме, их слабая направленность на будущую профессиональную деятельность и недостаточная самоорганизация, причиной чего часто является обучение специальности, не соответствующей склонностям студентов к той или иной профессиональной деятельности.

2. Применение поточных технологий обучения, рассчитанных на среднестатистического студента, без учета его склонностей к определенной профессиональной деятельности.

3. Применяемые технологии, методы и формы обучения направлены на повышение уровня обученности и не обеспечивают в должной мере активную познавательную деятельность студентов, развитие их интеллектуальных способностей и личности в целом.

При этом повышение качества подготовки специалистов обеспечивается главным образом за счет педагогического воздействия и почти не учитывается фактор психологический, который оказывает значительное влияние на развитие способностей к обучению, саморазвитию, самосовершенствованию индивидуальности студента. Как же изменить существующее положение в учебном процессе и обеспечить обучение образованной, профессионально подготовленной и конкурентоспособной личности специалиста?

Одним из возможных решений этой проблемы в ГПОУ ЕТЭМ ГОУ ВПО ДОННУ является разработка и применение психолого-педагогических технологий обучения (исследования, проектирования и взаимодействия – организации образовательного процесса), обеспечивающих повышение качества подготовки специалистов. Анализ исследований психологов, педагогов и собственный опыт педагогической деятельности позволили выявить педагогические условия, которые способствуют активизации познавательной деятельности студентов:

– Изменение функций участников образовательного процесса, когда педагог становится не передатчиком информации, знаний, а направляющим познавательной деятельности студентов, которые из пассивных слушателей превращаются в активных преобразователей учебной и другой информации.

– Формирование мотивации учебной деятельности в первую очередь за счет обучения студентов в соответствии со склонностью к той или иной предметной, профессиональной деятельности.

– Применение проблемного, эвристического и исследовательского методов обучения, в частности, лекций в форме диалога.

– Совместная познавательная деятельность студентов в соответствии с одинаковой предметной или профессиональной направленностью и психологической совместимостью.

– Обобщение, систематизация, структурирование учебной информации.

В техникуме разрабатывается такой дидактический и методический материал, который учитывает индивидуальные особенности восприятия и переработки информации студентами и обеспечивает их активную самостоятельную познавательную деятельность. Например, укрупненные дидактические единицы: структурно-логические схемы по темам и разделам изучаемой дисциплины; задания – задачи, упражнения, при решении которых осваивается теоретический материал и которые способствуют развитию предметных и профессиональных способностей студентов; учебно-методические комплексы, включающие учебные и методические пособия, задачки, блоки контроля качества знаний. Установлено, что обобщение учебной информации, ее крупноблочное

представление способствует активизации психических познавательных процессов: восприятия, внимания, мышления, воображения и познавательной деятельности, что, в свою очередь, обеспечивает ее глубокое осмысление и запоминание, формирование системного знания по курсу в целом. Кроме того, выявлено, что обобщение информации влияет на ее усвоение обладателями разных психофизиологических особенностей, поскольку:

- способствует лучшему запоминанию информации личностями с сильной и инертной нервной системой (холерики, сангвиники, флегматики);
- способствует обработке по смысловому принципу обладателями подвижной (холерики, сангвиники) и инактивной нервной системы (меланхолики), личностями с преобладанием аналитического стиля мышления (холерики, меланхолики);
- помогает художникам и синтетикам анализировать детали, а мыслителям и аналитикам – увидеть целое по его элементам.

С развитием научно-технического прогресса увеличивается объем информации, обязательной для усвоения. Установлено, что информация быстро устаревает и нуждается в обновлении. Отсюда вытекает следующее: обучение, которое ориентировано главным образом на запоминание и сохранение материала в памяти, уже только отчасти сможет удовлетворять современным требованиям. Значит, выступает проблема формирования таких качеств мышления, которые позволили бы студенту самостоятельно усваивать постоянно возобновляющуюся информацию, развитие таких способностей, которые, сохранившись и после завершения образования, обеспечивали бы человеку возможность не отставать от ускоряющегося научно-технического прогресса. Из этого можно сказать, что нужны новые методы и подходы в обучении, которые могли научить студентов учиться, т.е. самостоятельно находить и усваивать нужную информацию. Ведь, то, что усвоено самостоятельно, методом проб и ошибок, усваивается лучше. Роль педагога направить, указать путь, но не давать все в готовом виде, подвести итог проделанной самостоятельной работы студента, указать на ошибки.

Список использованных источников

1. Андреева, С. Ю. Дидактические условия и технология активизации познавательной, творческой деятельности учащихся (на примере курса химии) [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. Ю. Андреева. – Томск, 2003.
2. Глебова, М. В. Методы психологической активизации продуктивной умственной деятельности учащихся [Текст] / М. В. Глебова // Молодой ученый. – 2011. – № 12. – Т.2. – С. 96-99.
3. Гончарова, А. В. Психологические аспекты идеи активизации учебно-познавательной деятельности студентов [Текст] / А. В. Гончарова // Вестник ТОГУ. – 2010. – № 4 (19). – С. 231-238.
4. Соколова, И. Ю. Психолого-педагогические условия активизации и эффективности познавательной деятельности учащихся [Текст] / И. Ю. Соколова // Вестник ТГПУ. – 2004. – № 5 (42). – С.152-155.
5. Хрестоматия по педагогической психологии [Текст] : учеб. пособие для студентов / сост. и вступ. очерки А. Красило, А. Новгородцевой. – М. : Международная педагогическая академия, 1995. – 416 с.

УДК 316.48 : 377

*Ирина Александровна Межанова,
преподаватель иностранного языка,
специалист высшей квалификационной категории,
преподаватель-методист,
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»,
г. Донецк*

СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация. В статье рассматривается проблема возникновения и развития конфликтных ситуаций в сфере образования, указывается на различие между понятиями «конфликт» и «конфликтность». Особое внимание уделено факторам, влияющим на конфликтность в педагогическом коллективе и причинам возникновения конфликтов; основным методам управления и предупреждения конфликтов в педагогическом коллективе.

Ключевые слова: конфликт; конфликтология; конфликтность; профессиональная деятельность; межличностное общение; социально-психологические функции; авторитет.

Среди множества социально-психологических проблем, связанных с совершенствованием деятельности трудовых коллективов, особое место занимает проблема регулирования межличностных конфликтов.

Опыт показывает, что наиболее частыми являются конфликты в коллективах, состоящих из работников со специфическими, но тесно взаимосвязанными функциями, порождая трудности в координации их действий и отношений как в сфере деловых, так и в сфере личных контактов. К числу таких коллективов относится и педагогический коллектив.

Существует ряд факторов, которые оказывают определенное влияние на конфликтность в педагогическом коллективе. Этой проблемой занимались и занимаются многие ученые. Например, Голубева Е. О. получила результаты, согласно которым конфликтность зависит от величины коллектива и повышается, если эти размеры превышают оптимальные, она пишет о том, что конфликтность между подчиненными и руководителями выше, когда последние (руководители) не принимают непосредственного участия в основной, профессиональной деятельности руководимого им коллектива, а выполняют только администраторские функции. Понятие «конфликт» тесно связано с понятием «совместимость». Совместимость является двухполюсным феноменом: степень ее меняется от полной совместимости членов группы к полной их несовместимости. Положительный полюс оказывается в согласии, во взаимной удовлетворенности, отрицательный полюс чаще проявляется как конфликт. Согласие или конфликт могут быть не только следствием совместимости или несовместимости, но и их причиной: ситуационные проявления согласия способствуют повышению совместимости, возникновение же конфликтов – ее снижению. Конфликт, прежде всего, – такая форма выражения ситуационной несовместимости, которая носит характер межличностного столкновения, возникает в результате совершения одним из субъектов неприемлемых для другого лица действий, вызывающих с ее стороны образа, неприязнь, протест, нежелание общаться с этим субъектом.

Межличностный конфликт ярко проявляется в нарушении нормального общения или в полном прекращении. Если же при этом общение имеет место, то оно носит часто деструктивный характер, способствует дальнейшему отделению людей, усилению их несовместимости. Но единичный конфликт, не повторяется, свидетельствует лишь о ситуативной несовместимости индивидов. Такого рода конфликты, получая положительное разрешение, могут привести к повышению совместимости в группе.

Наиболее весомым и типичным основанием конфликта служит нарушение одним из членов группы установленных норм трудового сотрудничества и общения. Поэтому, чем яснее нормы сотрудничества (зафиксированные в официальных документах, в требованиях руководителей, в общественном мнении, обычаях и традициях), тем меньше условия для возникновения споров и конфликтов среди участников общей деятельности. При отсутствии четких норм такая деятельность становится неизбежно конфликтной. В целом, повышение степени общности деятельности и усложнение взаимодействия ее участников ведут к усилению требований к уровню их совместимости. Когда взаимодействие становится очень сложным, пожалуй, возрастает вероятность возникновения неувязок и недоразумений. Последние могут быть исключены только при высокой степени совместимости членов группы. Но общая деятельность имеет свойство формировать и антиконфликтные механизмы: она способствует выработке единых норм и требований, умение согласовывать свои действия с действиями других. Видимо, при усложнении общей деятельности нередко наблюдается лишь временное повышение, меры повышения конфликтности членов группы. Отсюда следует, что конфликтность в определенных случаях может выступать как показатель процесса позитивного развития группы, становление единой групповой мысли, единых требований в открытой борьбе.

Понятие «конфликт» следует отличать от понятия «конфликтность». Под конфликтностью мы понимаем частоту (интенсивность) конфликтов, наблюдаемых у этого лица или в этой группе. Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что факторы, влияющие на конфликтность, в общем виде те же, что и факторы, определяющие совместимость и несовместимость людей. Каковы же эти факторы? Можно выделить две основные группы факторов, влияющих на совместимость в коллективе, – объективные характеристики коллективной деятельности и психологические особенности его членов. Объективные характеристики деятельности выражаются, прежде всего, в ее содержании и способах организации. В зависимости от сферы проявления психологические особенности работников, оказывающих воздействие на их конфликтность, можно разделить на функциональные и морально-коммуникативные. Первые из них отражают требования в профессиональной деятельности, вторые – в межличностном общении. Морально-коммуникативные факторы должны делать наибольшее влияние на конфликтность на внутригрупповом уровне.

Педагоги работают независимо друг от друга и в то же время тесно между собой связаны в плане межличностного общения. Что касается функциональных факторов, то они, видимо, играют решающую роль в возникновении конфликтов между руководителями и подчиненными.

Итак, каковы же причины возникновения конфликтов? Нарушение одним из членов коллектива трудового сотрудничества. Большинство конфликтов связано с нарушением норм делового взаимодействия, то есть, обусловлены функциональными причинами: недобросовестность, недисциплинированность. Если нормы сотрудничества четко зафиксированы, тем меньше условий для возникновения конфликта. Возможность возникновения конфликтов снижается, когда руководитель умеет правильно воспринимать критику. Также снижается при простоте и скромности общения руководителя с подчиненными, умении убеждать людей, советоваться с подчиненными,

прислушиваться к их мнению; при обоснованности требований, предъявляемых руководителем подчиненным, ясности и последовательности, умения руководителем организовать трудовую деятельность подчиненных.

Для предупреждения внутригруппового межличностного конфликта среди педагогического коллектива необходимо:

- умение учитывать интересы друг друга;
- воспринимать критику своих коллег;
- проявлять вежливость, тактичность, уважение по отношению друг к другу;
- дисциплинированность в работе.

Для снижения конфликтности с подчиненными руководителю необходимо:

- объективно оценивать труд своих подчиненных;
- проявлять заботу о подчиненных;
- не злоупотреблять официальной властью;
- эффективно использовать метод убеждения;
- постоянно совершенствовать стиль своей организации.

Эмоциональное благополучие в коллективе определяется стилем руководства этим коллективом со стороны администрации [2]. Взаимоотношения директора и педагога образуют главное звено в социально-психологической структуре педагогического коллектива. В них особенно большое значение имеет то слагаемое, которое называют авторитетом.

Авторитет характеризует место человека в системе межличностных отношений, его статус. Он имеет особое значение в деятельности руководителя. Как показывают многочисленные исследования, директора школ и директора образовательных учреждений среднего профессионального образования, занимающие по эффективности учебно-воспитательной работы противоположные полюса, больше отличаются по величине своего авторитета в педагогическом коллективе. В связи с этим многие исследователи считают, что главные секреты успеха в управлении людьми нужно искать в умении руководителей завоевать авторитет в управляемом коллективе.

Авторитет выполняет две главные социально-психологические функции: помогает сплотить коллектив вокруг руководителя и усиливает его влияние на управляемых. Как подчеркивал А. С. Макаренко, «чтобы из педагогического персонала вышли ответственные, серьезные воспитатели, есть только один путь – объединение их в коллектив, объединения вокруг определенной фигуры, центра педагогического коллектива – директора».

Проблема авторитета интересует людей с глубокой древности, но до сих пор остается малоизученной. Для объяснения природы авторитета выдвигаются различные концепции. По мнению некоторых зарубежных ученых, авторитет во многом зависит от врожденных свойств личности (фрейдизм, социометрия и др.). По мнению других, его истоки нужно искать в групповом взаимодействии: человек завоевывает авторитет в том случае, если вносит полезный вклад в решение общей задачи (интеракционизм). Несомненно, качества человека, способствующие успеху деятельности группы, составляют важную основу его авторитета. Но авторитет связан не только с особенностями взаимодействия в малой группе, а носит на себе печать ценностей и норм, присущих всему обществу, классу или социальному слою.

Более обоснованной представляется точка зрения исследователей, рассматривающих авторитет как разновидность ценностного отношения окружающих лиц к индивиду. Согласно этому подходу, статус лица зависит от степени соответствия его качества, отношения к ценностным ориентациям, требованиям и ожиданиям членов группы. Поскольку в ценностных ориентациях отражаются не только внутригрупповые интересы, но и интересы, нормы и ценности всего общества, то отсюда следует,

что авторитет имеет глубокие социальные корни, далеко выходящие за узкие рамки внутригрупповых потребностей и ценностей.

С психологической точки зрения, авторитет – это результат фиксации на субъекте положительных эмоций и оценок, выражающих удовлетворение членов группы. Другими словами, авторитет – это относительно устойчивое выражение положительных эмоций и оценок, показывающих отношение членов группы к другому человеку, которое выражается, прежде всего, в чувствах доверия и уважения к нему. Именно этим отношение к авторитету отличается от ситуационных переживаний удовлетворенности другим человеком.

Благодаря тому, что авторитетное лицо – это лицо, отвечающее ценностным ориентациям других, оно приобретает социально-психологическую привлекательность и выступает как стержень, объединяющий других людей вокруг себя. Ожидания людей во многом определяются их конкретным социальным положением, а в условиях трудовой деятельности – выполняемой должностью. Поэтому в человеке ценятся, прежде всего, качества, необходимые для успешной работы. Но это – общее состояние. Реальные закономерности формирования авторитета, не укладывающиеся в простую формулу, – далеко не всегда «удельный вес» различных качеств при формировании авторитета руководителя, в точности определяющийся степенью его должностной значимости. В частности, это исходит из того, что каждая группа склонна оказывать повышенное значение тем качествам руководителя, которые важны для взаимодействия с ее членами, удовлетворения потребностей и интересов группы. Объективная значимость качеств человека становится основой его авторитета, поскольку она воспринимается как важное и значимое окружающими людьми.

В демократическом обществе вместе с деловыми качествами большую ценность для членов коллектива представляют гуманистические черты личности руководителя, его идейно-политические качества, умение опираться на подчиненных. Именно благодаря этим характеристикам, он становится лидером коллектива, завоевывает его авторитет. В процессе перестройки общества роль этих качеств в формировании авторитета управленца все более возрастает.

Наконец, следует отметить следующий момент, важный для понимания природы авторитета.

Субъективная ценность любого объекта определяется не только его реальной значимостью, но и степенью дефицита. Как уже отмечалось, люди всегда больше ценят то, что не очень широко распространено и чего им не хватает. Когда предмет полностью удовлетворяет соответствующую потребность, человек перестает его замечать и ценить, следовательно, наступает эмоциональная адаптация. Дефицит (в социально-психологическом смысле) является показателем неполноты соответствия определенных объектов или их свойств потребностям и требованиям этой социальной группы. Психологическая тенденция ценить, прежде всего, дефицитное распространяется и на сферу межличностных отношений в системе управления – подчинения: в руководителе (при равной должностной значимости) больше ценят те положительные качества, которые в других руководителях выражены в меньшей степени, то есть, являются для них дефицитными.

Итак, авторитет в первую очередь возникает на основе механизма «дефицита».

Среди слагаемых авторитета особо важную роль играет доверие. Оно определяет степень «открытости» лица к суждениям и оценкам другого человека, готовности принять их без существенной критической оценки. Доверие вырастает из уверенности в наличии у другого лица определенных достоинств, уверенности в том, что он действует компетентно и правильно, не подведет в трудной ситуации, проявит искренность и добрую волю. Функция доверия в процессе общения заключается в компенсации

недостающих в данный момент объективных доказательств в пользу истинности слов другого человека его знаний и намерений и в обеспечении устойчивого сотрудничества между ними. Доверие к руководителю – главное условие его эффективного воздействия на подчиненных.

Доверие существенно перестраивает межличностное восприятие. Действия лица, заслуживающего доверие, могут казаться правильными даже в тех случаях, когда они небыстречны с профессиональной или моральной точки зрения. Если его поступки допускают различные толкования, под влиянием доверия они воспринимаются только в выгодном свете: им приписывают хорошие намерения, в них замечают, скорее, положительные стороны. Ошибки и недостатки воплощенной доверием лица часто не замечаются или кажутся незначительными, случайными. И, наоборот, при отсутствии доверия все слова и действия человека подвергаются сомнению. Его мысли кажутся неглубокими, не заслуживающими внимания, доброта представляется неискренней, имеющей скрытый смысл, советы воспринимаются как легковесные и некомпетентные. Используется любая возможность представить его действия в негативном свете, обесценить их. Это ведет часто к конфликтам, к невозможности заниматься общим делом. Поэтому руководитель, вызывающий доверие у своих подчиненных, способен направлять деятельность подчиненных и сотрудничать с ними. Доверие к руководителю зависит от того, насколько он надежен с деловой и моральной точек зрения, от последовательности и систематичности проявления его профессиональных и человеческих качеств.

А какие конкретно качества больше всего прославляют директора в педагогическом коллективе, делают его авторитетным в глазах преподавателей?

Как уже отмечалось, уважение преподавателей к директору, прежде всего, зависит от наличия у него морально-коммуникативных качеств, которые наиболее дефицитные, а в наименьшей степени – от административно-распорядительных, выраженных достаточно ярко. По этому показателю профессионально-деловые качества заняли позицию между ними. Несомненно, к числу объективно важных качеств относится и требовательность. Но она связана с авторитетом не так тесно, поскольку находится на первом месте у директоров. То же самое можно сказать и о трудолюбии.

Конечно, руководители одобряют и нравственные качества педагога, его отзывчивость, вежливость, почтительность. Но они не выходят в лидеры. Причина этого в том, что они не очень дефицитные: в общении с директором подчиненные чаще всего бывают корректными и предупредительными.

Отношение директора к педагогу развивается, прежде всего, на основе механизма «содействия», затем «бумеранга» и «созвучия». Конечно, имеет значение и внешняя привлекательность педагога, хотя она и замыкает престижный ряд.

Итак, директор ценит в педагоге, прежде всего, его «управляемость»: если он прислушивается к замечаниям, проявляет скромность, признает авторитет руководителя, не оспаривает его указаний, не проявляет своеволия. Поэтому самостоятельность педагога так же, как и его вмешательство в управленческие дела: требовательность к коллегам, умение открыто критиковать их недостатки заняли только семнадцатый и двадцатое место из двадцати двух. Итак, первое требование директора к педагогическому работнику – быть послушным и покорным, не «высовываться». На втором месте – добросовестность и ответственность в работе, любовь к обучающимся. К ним вплотную примыкает готовность хорошо выполнить любую работу, не ожидая вознаграждения. Здесь явно выходит на первый план механизм «содействие»: директор любит педагога за хорошую работу. Однако творческая инициатива им не очень приветствуется – она в десятом месте по значимости. Любовь к педагогической профессии и преподавательское мастерство котируются еще ниже – на 16-м и 18-м местах. Значит,

когда речь идет о хорошей работе, руководители образовательных учреждений понимают под этим, в первую очередь, послушание, добросовестность в выполнении распоряжений, готовность безропотно сделать все, что скажут.

Основываясь на этих данных, можно упрекнуть директора в слишком прагматичном подходе к педагогам, пренебрежении к творческой стороне их деятельности и даже к их профессиональной компетентности, с одной стороны, и в чрезмерной переоценке чисто исполнительских качеств своих подчиненных – с другой. Но по большому счету, это вряд ли справедливо. Дело в том, что в условиях командно-административной и бюрократической системы управления оценивали по тем же критериям и самих директоров. Мало кто из проверяющих лиц вникал в качество учебно-воспитательного процесса, обращал внимание на творческое горение педагогического коллектива. Даже напротив: яркое, смелое творчество нередко пресекалось, ставило руководителей образовательного учреждения под удар. Поэтому естественно, что директор смотрел на педагогов, в первую очередь, глазами администратора, заботился только о внешнем порядке и дисциплине. Только перестройка стиля управления в сфере образования позволяет избавиться от этого недостатка и обогатить содержательную палитру отношений руководителей и педагогических работников.

На конфликт со своими заместителями директор, чаще всего, идет:

- из-за расхождения в оценке деятельности педагогических работников, когда им кажется, что заместитель необъективно относится к преподавателям, незаслуженно хвалит одних и намеренно критикует других;
- противопоставления заместителем своей позиции мнению директора;
- превышения заместителем своих полномочий;
- недостатка исполнительности;
- нетактичности и нетребовательности к педагогам.

Под трудностью управления педагогическим коллективом мы понимаем то напряжение, которое испытывают субъекты деятельности при решении определенной задачи. Наиболее трудными для решения являются социально-психологические задачи.

Директорам образовательных учреждений труднее всего дается:

- обеспечение четкой дисциплины и организованности в работе педагогов;
- решение задач формирования общественного мнения в педагогическом коллективе;
- критическое отношение педагогов к недостаткам друг друга;
- воспитание у них потребности работать творчески, постоянно совершенствуя свою квалификацию;
- анализ уроков;
- осуществление контроля и раскрытия творческих способностей педагогов;
- стимулирование их трудовой активности;
- объединение коллектива;
- регулировка взаимоотношений в коллективе.

Педагогические исследования показывают, что руководители образовательных учреждений должны:

- прежде чем реагировать на действие другого лица необходимо выяснить: почему этот человек поступил так, а не иначе;
- побуждать участников конфликта на установление прямого контакта друг с другом, на открытое обсуждение конфликтной ситуации;
- создать условия для работы конфликтующим людям, чтобы они длительное время не контактировали друг с другом;

- информировать всех педагогических сотрудников при распределении премий, надбавок к заработной плате (социальная справедливость и гласность);
- руководители должны совершенствовать стиль организационной работы с подчиненными;
- не злоупотреблять официальной властью;
- предупреждать и устранять межличностные конфликты.

Управление конфликтами можно рассматривать в двух аспектах: внутреннем и внешнем.

Первый из них заключается в управлении собственным поведением в конфликтном взаимодействии. Этот аспект носит психологический характер и находит свое отражение в области психологии конфликта.

Внешний аспект управления конфликтами отражает организационно-технологические стороны этого процесса, в котором субъектом управления может выступать руководитель (менеджер), лидер или посредник (медиатор). Именно в этом аспекте мы рассматриваем данную проблему.

Понятие «управление» имеет очень широкую сферу применения: «управление системами самоорганизующимися», «управление техническими системами», «управление обществом» и т.п.

Что касается понятия «управление конфликтом», то можно определить его следующим образом: Управление конфликтом – это целенаправленное, обусловленное объективными законами влияние на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой относится данный конфликт.

Основная цель управления конфликтами будет заключаться в том, чтобы предотвращать деструктивные конфликты и способствовать адекватному решению конструктивных.

Различают следующие основные методы управления и предупреждения конфликтов как:

- внутриличностные – методы воздействия на отдельную личность;
- структурные методы – методы профилактики и ликвидации организационных конфликтов;
- межличностные методы или стили поведения в конфликте;
- персональные методы;
- переговоры;
- методы управления поведением личности;
- методы, предполагающие агрессивные действия (используются очень редко).

Внутриличностные методы заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая психологической защитной реакции со стороны другого человека. Некоторые конфликтологи советуют использовать способ «Я – высказывание», т.е. способ передачи другой личности вашего отношения к определенному предмету, без обвинений и требований, но так, чтобы другой человек изменил свое отношение и не провоцировал конфликт. Этот способ помогает человеку удержать свою позицию, не превращая оппонента в своего врага. «Я - высказывание» может быть полезным в любой обстановке, но оно особенно необходимо тогда, когда человек раздражен или не доволен. Например: придя утром на работу, вы замечаете, что кто-то перевернул все на вашем рабочем столе. Вы хотите, чтобы больше этого не повторилось, но и портить отношения с сотрудниками, вы не заинтересованы. В этой ситуации вы заявляете: «Когда мои деловые бумаги передвигают на моем столе, меня это очень раздражает. Мне хотелось бы в будущем заставить все, так как я оставляю».

Структурные методы – методы предупреждения или профилактики конфликтов, а также методы воздействия преимущественно на организационные конфликты, возникающие из-за неправильного распределения полномочий, организации труда. К таким методам относятся: разъяснение требований к работе, формирование координационных и интеграционных механизмов, использование систем вознаграждения. Разъяснения сотрудникам требований к работе является одним из эффективных методов управления и предупреждения конфликтов. Каждый работник должен четко знать свои права и обязанности. Этот метод реализуется через составление соответствующих должностных инструкций, четкой системы оценки работы специалистов (продвижение по служебной лестнице, увольнения, поощрения).

Координационные механизмы могут быть реализованы при использовании подразделений. Эти методы предусматривают: установление иерархии полномочий, системы передачи команд и получения обратной связи, реализацию принципа единоначалия.

Система вознаграждений может быть использована руководством с целью избежать конфликта. Очень важно, чтобы система вознаграждения не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или целых групп.

Межличностные методы управления конфликтом тесно связаны с выбором стиля поведения, разработанные на основе исследований К.У.Томаса, Р.Х. Килменна:

- 1) избегание,
- 2) соперничество (борьба, принуждение),
- 3) компромисс,
- 4) сотрудничество,
- 5) приспособленность (уступки).

Выделяются персональные методы, которые акцентируют внимание на возможностях руководителя активно противостоять конфликтам. К этим методам включают:

- использование власти, позитивных и негативных санкций, поощрения и наказания непосредственно самих участников конфликта;
- изменение конфликтной мотивации сотрудников с помощью влияния на их потребности и интересы административными методами (перевод одного из оппонентов в другой отдел, изменение характера работы, которую выполняет сотрудник, потому, что у него накопилась негативная энергия из-за монотонности работы, направление сотрудника на повышение квалификации);
- убеждение участников конфликта, проведение пояснительных бесед о значимости спокойной работы для всего трудового коллектива;
- смена участников конфликта путем перемещения людей внутри организации, увольнения или побуждения к добровольному увольнению;
- вход руководителя в конфликт в качестве эксперта или арбитра и поиск выхода из конфликта посредством переговоров [30].

Методы управления персоналом представляют собой систему мер, направленных на формирование принципов, норм поведения людей в организации, которая позволяет достичь поставленной цели в заданные сроки и с допустимыми затратами.

Управление конфликтами включает следующие виды деятельности:

- прогнозирование конфликтов, оценка их функциональной направленности;
- предупреждение или стимулирование конфликта;
- регулирование конфликта;
- разрешение конфликта.

Прогнозирование конфликта – это вид деятельности субъекта управления, направленный на выявление причин данного конфликта.

Основными источниками прогнозирования конфликтов являются:

- изучение объективных и субъективных условий и факторов взаимодействия между людьми;

- изучение их индивидуально-психологических особенностей.

Например, в коллективе такими условиями и факторами могут быть:

- стиль управления;

- уровень социальной напряженности;

- социально-психологический климат;

- лидерство и микрогруппы и другие социально-психологические явления.

Предупреждение конфликта – это вид деятельности субъекта управления, направленный на недопущение возникновения конфликта.

Предупреждение конфликтов основывается на их прогнозировании. В этом случае на основе полученной информации о причинах нежелательного конфликта начинается активная деятельность по нейтрализации действия всего комплекса его факторов. Это так называемая вынужденная форма предупреждения конфликта.

Однако, конфликты можно предупреждать, осуществляя, в целом, эффективное управление социальной системой. Основными путями такого предупреждения конфликтов в организациях могут быть:

- постоянная забота об удовлетворении потребностей и интересов сотрудников;

- подбор и расстановка сотрудников с учетом их индивидуально-психологических особенностей;

- соблюдение принципа социальной справедливости в любых решениях, затрагивающих интересы коллектива и личности;

- воспитание сотрудников, формирование у них высокой психолого-педагогической культуры общения и прочее.

Такую форму предупреждения конфликтов называют превентивной.

Стимулирование конфликта – это вид деятельности субъекта управления, направленный на провокацию, вызов конфликта.

Стимулирование оправдано по отношению к конструктивным конфликтам.

Средства стимулирования конфликтов могут быть разными:

- вынесение проблемного вопроса для обсуждения на собрании, совещании, семинаре и т.п.;

- критика сложившейся ситуации на совещании;

- выступление с критическим материалом в средствах массовой информации и т.д.

Но при стимулировании того или иного конфликта руководитель должен быть подготовлен к конструктивному управлению им. Это является необходимым условием в управлении конфликтами, нарушение его, как правило, приводит к печальным последствиям.

Регулирование конфликта – это вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечения его развития в сторону разрешения.

Этапы регулирования конфликта:

I этап. Признание реальности конфликта конфликтующими сторонами.

II этап. Легитимизация конфликта, то есть достижение соглашения между конфликтующими сторонами о признании и соблюдении установленных норм и правил конфликтного взаимодействия.

III этап. Институционализация конфликта, то есть создание соответствующих органов, рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия.

Разрешение конфликта – это вид деятельности субъекта управления, связанный с завершением конфликта. Решение – это заключительный этап управления конфликтом. Решение конфликта может быть полным и неполным. Полное разрешение конфликта достигается при устранении причин, предмета конфликта и конфликтных ситуаций. Неполное разрешение конфликта происходит тогда, когда устраняются не все причины или конфликтные ситуации. В таком случае неполное разрешение конфликта может быть этапом на пути к его полному разрешению.

Выделяют следующие формы разрешения конфликта:

- уничтожение или полное подчинение одной из сторон (уступка);
- согласование интересов и позиций конфликтующих сторон на новой основе (компромисс, консенсус);
- взаимное примирение конфликтующих сторон (уход);
- переход борьбы в русло сотрудничества по совместному преодолению противоречий (сотрудничество).

Существуют следующие способы решения конфликтной ситуации:

- административный (увольнение, перевод на другую работу, решение суда и т.п.);
- педагогический (беседа, убеждение, просьба, разъяснение и т.п.) [34].

Список использованных источников

1. Гришина, Н. В. Совершенствование социально-психологического климата и изучение нарушений системы взаимоотношений в трудовых коллективах [Текст] / Н. В. Гришина // Человек и общество: социальное планирование в промышленности и проблемы его эффективности / Н. В. Гришина [и др.]. – Львов, 1978.
2. Донцов, А. И. Принцип социально-психологического анализа внутригруппового конфликта [Текст] / А. И. Донцов, Т. А. Полозова // Тезисы докл. к I Всесоюз. конф. по психологии управления. Ч. II. – М., 1979. – С. 287-286.
3. Дэн, Д. Преодоление разногласий: как улучшить взаимоотношения на работе и дома [Текст] / Д. Дэн ; пер. с англ. – СПб., 1994. – 137 с.
4. Ерина, С. И. О диагностике устойчивости-неустойчивости лица к конфликтным ситуациям в управленческой деятельности [Текст] : тезисы. Всесоюзного семинара-совещания. / С. И. Ерина. – М., 1984. – С. 53-57.
5. Ершов, А. А. Личность и коллектив: межличностные конфликты в коллективе и их разрешение [Текст] / А. А. Ершов. – Л. : Знание, 1976.
6. Ершов, А. А. Проектная методика определения ценностных ориентаций руководителей коллективов на примере решения конфликтных ситуаций [Текст] / А. А. Ершов // Психология личности и малых групп. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1977. – С. 127-130.
7. Карамушка, Л. Н. Предупреждение и преодоление конфликтов в учреждениях среднего образования [Текст] / Л. Н. Карамушка. – К., 1994.
8. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации: описание и руководство к использованию [Текст]. – Петрозаводск : Изд-во "Петроком", 1992. – 318с.
9. Петровская, Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта [Текст] / Л. А. Петровская // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – М., 1977. – С. 126-143.
10. Радченко, О. Б. Предупреждения и преодоления конфликтов в учебно-воспитательном процессе [Текст] : метод. пособие / О. Б. Радченко, Н. Г. Торба. – Донецк : ДИПО ИПП, 2007. – 50 с.

11. Шакуров, Р. Х. Причины конфликтов в педагогическом коллективе и способы их разрешения [Текст] / Р. Х. Шакуров, Б. С. Алышев // Вопросы психологии. – 1986. – № 6. – С. 67-76.

12. Энциклопедия психологических тестов. Общение, лидерство, межличностные отношения [Текст]. – М., 1997.

Список интернет-источников

1. Истоки деловых конфликтов и их роль в процессе управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://referat.repetitor.ua/>.

2. Конфликты в организации: причины возникновения и способы управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://revolution.allbest.ru/psychology/00015923_0.html.

3. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.refine.org.ua/pageid-5472-10.html>.

УДК 159.923.2(048)

Сергей Иванович Найденов,
зам. директора по воспитательной работе,
ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум»,
г. Енакиево

ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ СПО К ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы психолого-педагогического сопровождения образовательной деятельности студентов, роль психолого-педагогического сопровождения в условиях внедрения ГОС СПО, цели и задачи.

Ключевые слова: компетентность; самореализация; самопознание; тревожность; стрессоустойчивость; агрессивность; мониторинг.

Происходящие изменения в системе среднего профессионального образования, связаны с обновлением стратегий достижения его иного качества. Предметом изменений становятся:

- новые государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ГОС СПО), основанные на компетенциях;
- требования к общим и профессиональным компетенциям выпускников со стороны работодателей;
- внедрение информационно-коммуникационных и педагогических технологий в образовательном процессе;
- система оценки качества образования.

Приоритетное направление новых образовательных стандартов – реализация развивающего потенциала общего образования (общекультурное, личностное и познавательное развитие обучающихся, обеспечивающее такую ключевую компетенцию, как умение учиться), актуальной задачей – развитие универсальных учебных действий, обеспечивающих умение учиться, способность к саморазвитию и самосовершенствованию (психологическая составляющая фундаментального ядра образования).

Психологический механизм формирования компетентности выдвигает на первое место не информированность обучающегося (преподавателя, родителя), а способность организовывать свою работу: обучающийся должен осознавать постановку самой задачи, оценивать новый опыт, контролировать эффективность собственных действий.

Работа педагога должна быть направлена на развитие обучающихся, учет их особенностей и всестороннее раскрытие их интеллектуального и личностного потенциала. Педагогическая деятельность становится психолого-педагогической. Поэтому важной составляющей профессиональной компетентности педагога является знание возрастных психологических особенностей обучающихся, способность организовать свою деятельность на основе этих знаний.

Важное место в образовательном процессе занимают психическое здоровье обучающихся, индивидуализация образовательных маршрутов, создание психологически безопасной и комфортной образовательной среды. Именно поэтому на современном этапе развития системы образования возникает потребность организации психолого-педагогического сопровождения внедрения ГОС как на муниципальном уровне, так и на уровне каждого образовательного учреждения.

Психолого-педагогическое сопровождение необходимая составляющая системы образования.

Под сопровождением понимается метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом оптимальных решений в различных ситуациях. При этом осуществляется опора на внутренний потенциал развития субъекта, следовательно, на право субъекта самостоятельно совершать свой выбор и нести за него ответственность. Среда должна содержать значительное число возможностей, обеспечивающих вариативность выбора. Проще, сопровождение – это помощь человеку в принятии решения в сложных ситуациях жизненного выбора.

Мы определяем психолого-педагогическое сопровождение как систему профессиональной деятельности преподавателя, направленную на создание психолого-педагогических условий для успешного обучения, воспитания и профессионально-личностного развития студента в ситуации взаимодействия.

В соответствии с целью и задачами сопровождения нами создана система работы по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса в техникуме. Одному специалисту заниматься этим непосильно. Поэтому на данный момент функционирует Служба социально-психологического сопровождения образовательного процесса, в которую входят педагог-психолог, медицинский работник, классные руководители (кураторы групп).

Задачи сопровождения конкретизируются в содержании работы на каждом учебном курсе:

1 курс. Основная задача – комплексное изучение поступивших обучающихся, их профессиональной пригодности, наблюдение за процессом их адаптации, выявление обучающихся, склонных к дезадаптации. Работа с ними. Организация работы по сплочению групп.

2 курс. Основная задача – развитие личностных и профессиональных навыков, формирование навыков общения, профессионально-важных качеств. На этом этапе у обучающихся складывается представление о себе, своих способностях, усвоение их внешней оценки, происходит переход от позиции объекта деятельности к реализации активной субъективной позиции. Этот процесс находится под наблюдением педагогов, что позволяет отследить происходящие изменения.

3 курс. Основная задача – расширение профориентационной работы и работы по подготовке обучающихся к самостоятельной профессиональной деятельности. Организуется деятельность по анализу процесса обучения с соответствующими выводами.

Главная цель сопровождения связана с перспективным направлением деятельности студента, ориентированной на максимальное содействие его личностному и профессиональному развитию. Сопровождение рассматривается нами как процесс, как целостная систематическая деятельность преподавателя техникума, в рамках которой могут быть выделены три обязательных, взаимосвязанных компонента:

1. Систематическое отслеживание психолого-педагогического статуса студента и динамики его личностного развития в процессе обучения.

2. Создание психолого-педагогических и социальных условий для развития личности студентов, их успешного обучения и профессионального развития.

3. Создание специальных психолого-педагогических и социальных условий для оказания помощи студентам, имеющим проблемы в обучении. Данное направление деятельности ориентировано на студентов, у которых выявлены определенные пробелы в подготовке, а также в усвоении учебного материала, в социально принятых нормах поведения, в общении с преподавателями и товарищами по группе, в повышенном уровне тревожности. Для оказания психолого-педагогической помощи таким студентам продумана система мероприятий, позволяющих им преодолеть или компенсировать возникшие проблемы.

В соответствии с этими основными компонентами наша модель наполняется конкретными формами и содержанием работы.

Содержательные направления идеи сопровождения

Определение понятия социально-психологического статуса студента, дает возможность получить ответ на вопрос, что именно нужно знать о студенте для организации условий его успешного обучения и развития. С первых же дней пребывания в техникуме первокурсники сталкиваются с новой структурой учебного заведения, с новой системой обучения, новыми требованиями. Неизбежно возникает перестройка школьного стереотипа учебной деятельности, идет активный процесс приспособления первокурсников к условиям образовательной среды техникума.

Сотрудниками психологической службы и администрацией техникума были определены основные положения психологического сопровождения студентов и педагогов:

- выявление студентов, требующих особого внимания и контроля;
- составление социально-психологического портрета группы;
- составление рекомендаций педагогам и кураторам групп;
- проведение педсоветов по адаптации студентов.

За счет систематического осуществления психологического сопровождения участников образовательного процесса увеличилась активность классных руководителей и заведующих отделениями по запросу психологической помощи, проведения совместных классных часов и мероприятий. Особое внимание уделяется психологическому сопровождению в период адаптации студентов – первокурсников.

Основными методами работы со студентами «группы риска» являются диагностика и беседа. Психодиагностические методики выбираются в зависимости от причины попадания студента в «группу риска»:

- низкая успеваемость (измерение уровня интеллекта и познавательных процессов), низкая посещаемость (определение ценностных ориентаций и мотивации);
- девиантное поведение (определение акцентуаций характера);
- семейные, личностные проблемы.

Регулярно ведётся документация педагога-психолога по видам работы:

- организационно-методическая;
- диагностическая;
- психологическое просвещение;

– психологическое консультирование.

Заполняются журнал индивидуальных и групповых консультаций, журнал коррекционно-развивающей работы, журнал ежедневного учета рабочего времени.

Приоритетными в работе являются тренинги, диагностическое и консультативное направления. Результаты диагностики ложатся в основу системы консультативной и тренинговой работы.

Большое внимание уделяется профилактике наркомании, курения.

В этом направлении проводятся: анкетирование, классные часы, просмотры и обсуждение фильмов, тренинги, акции.

С целью профилактики и пропаганды здорового образа жизни реализуется программа «Сохранение и укрепление психофизического здоровья – залог успешности и конкурентоспособности выпускника».

В рамках программы проводится исследование эмоциональных состояний студентов, уровня тревожности, агрессивности, стрессоустойчивости, соблюдения рекомендаций здорового образа жизни. Со студентами проводятся тренинги, классные часы («Что вы хотите от жизни», «Воспитание лидера», «Я и моя жизнь», «Здоровый образ жизни – привилегия мудрых», «Ты не один», «Жизнь без конфликтов», «Почему трудно, но нужно быть толерантным», «Наркотикам нет места в жизни студентов»), агитация здорового образа жизни, дни отказа от курения, агитация в спортивные кружки и секции, освещение спортивных достижений студентов техникума.

В актовом зале техникума на переменах по четвергам с 8-30 – 14.00 организован просмотр информационно-познавательных видеороликов «О здоровом образе жизни» с дальнейшим обсуждением.

Организационные направления идеи сопровождения

Работа по повышению психолого-педагогической компетентности участников образовательного процесса осуществляется посредством проведения для преподавателей обучающихся семинаров, консультаций, тренингов и др. по актуальным вопросам внедрения ГОС СПО.

Наиболее актуальной проблемой социально-психологического сопровождения на этом этапе является выявление уровня мотивационной деятельности студентов и преподавателей. Выявление характера учебной мотивации и смысла умения в каждом конкретном случае играет решающую роль в определении преподавателем мер педагогического воздействия.

С целью выявления уровня мотивационной деятельности и для создания условий, способствующих ее повышению, проводятся мониторинги среди студентов и преподавателей техникума, которые позволяют определить уровень мотивации деятельности студентов, оценить деятельность преподавателей и наметить управленческие решения по повышению положительной мотивации.

Основными видами деятельности ССПС являются:

1. Диагностическая деятельность:

- создание банка социально-психологических данных по каждому обучающемуся: общие данные, информация о родителях, о его состоянии здоровья, социальном статусе, личностном, профессиональном развитии, уровне соответствия выбранной профессии, обученности, воспитанности, интересах, посещаемости занятий, дальнейших профессиональных планах;

- изучение морально-психологического климата в ученическом и педагогическом коллективах.

2. Организационно-педагогическая деятельность:

- определение степени готовности абитуриентов, первокурсников к учебной деятельности на разных ее этапах;

- мониторинг личностного и профессионального развития по курсам обучения;
- регулярное уточнение социального статуса семьи обучающихся;
- выявление обучающихся «группы риска», «группы внимания», «группы поддержки» через организацию психолого-педагогических консилиумов, ведение на них индивидуальных регистрационных карт;
- рейды с целью проверки посещаемости обучающихся занятий;
- посещение уроков с целью наблюдения за отдельными обучающимися, группой.

3. Консультативная и профилактическая деятельность:

- применение здоровьесберегающих технологий в работе с обучающимися;
- оказание индивидуальной педагогической, психологической, социальной, медицинской и юридической помощи обучающимся;
- консультирование по результатам диагностики;
- профориентационное консультирование с подбором учебного заведения;
- спортивно-массовая работа: туристические слеты, веселые старты, спартакиада, дни здоровья, неделя здоровья, встречи со специалистами в целях профилактики вредных привычек, профилактики правонарушений;
- тренинговые занятия с целью сплочения групп 1 курса, занятия «Линия жизни» с целью профилактики вредных привычек;
- оформление тематических стендов.

4. Коррекционно-развивающая работа:

- обучающимся – в саморазвитии, формировании профессионально важных качеств посредством диагностики и последующей корректировки;
- с родителями – в гармонизации детско-родительских отношений;
- создание благоприятного психологического климата в учебных группах, в педагогическом коллективе;
- реализация плана работы с обучающимися «группы риска» через коррекционные занятия;
- участие в заседаниях «Совета профилактики»;
- развитие профессионально-важных качеств обучающихся, навыков общения, регуляции эмоционального состояния, навыков профессионального самоопределения.

5. Просветительская работа:

- помощь преподавателям в повышении психолого-педагогической и социально-психологической культуры отношений с обучающимися;
- участие в проведении семинаров, педсоветов, «круглых столов», по проблемам психологического сопровождения учебной деятельности обучающихся;
- проведение семинаров по изучению здоровьесберегающих технологий и возможности их внедрения в УВП;
- выступления на родительских собраниях, педсоветах; тренинговые занятия для педагогов; диспуты, беседы, круглые столы, деловые игры для родителей;
- беседы для обучающихся по вопросам сохранения и укрепления здоровья, половому воспитанию, профориентационной направленности.

Таким образом, роль психолого-педагогического сопровождения в условиях внедрения ГОС СПО состоит:

- в специальной деятельности всего педагогического коллектива, направленной на изменение отношений субъектов образовательной деятельности;

- в создании условий для повышения качества образования, а также развитии у студентов процессов самопознания;
- в самоопределении, саморегуляции и самореализации;
- в создании в техникуме рефлексивно-инновационной среды, которая формирует у обучаемых гуманистическую позицию, психолого-педагогические компетенции.

Таким образом, психолого-педагогическое сопровождение – это не просто сумма разнообразных методов коррекционно-развивающей работы с обучающимися, но оно выступает как комплексная технология, особая культура поддержки и помощи студенту в решении задач развития, обучения, воспитания, социализации, сохранения здоровья и планирования своего профессионального будущего.

Список использованных источников

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
2. Овчарова, Р. В. Технологии практического психолога образования [Текст] : учебное пособие для студентов вузов и практических работников / Р. В. Овчарова. – М. : ТЦ Сфера, 2001. – 448 с.
3. Федосенко, Е. В. Психологическое сопровождение подростков: система работы, диагностика, тренинги [Текст] : монография / Е. В. Федосенко. – СПб. : Речь, 2006. – 192 с.

УДК 159.9 : 377

Наталья Николаевна Ольшницкая,
практический психолог,

ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж»,
г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СТУДЕНЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности создания благоприятного психологического микроклимата в студенческом коллективе как важного элемента педагогической работы в учебном заведении.

Ключевые слова: психологический климат; современная психология; студенческий коллектив; групповое развитие.

Система образования призвана обеспечить активное развитие студенческой молодёжи, их творческих способностей, включение в общественно-значимую деятельность. Именно в студенческие годы происходит всестороннее развитие личности, формирование основных черт, и во многом это зависит от той социальной среды, в которой находится студент. Как говорит теория и свидетельствует практика, важным условием оптимального развития личности является наличие в группе благоприятного психологического климата, что обуславливает актуальность рассмотрения данного вопроса.

Понятие «климат» психология позаимствовала из метеорологии и географии. Сейчас это научное понятие, которое уже устоялось в современной психологии, характеризует невидимую, уникальную, деликатную, психологическую сторону коммуникации, взаимосвязи и взаимовлияния между людьми.

В современной психологической науке под психологическим климатом понимается «качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе» [5].

В.М. Шепель утверждает, что психологическим климат состоит из трех компонентов:

- социальный климат – определяется осознанием общих целей и задач группы;
- моральный климат – определяется принятыми и устоявшимися моральными ценностями группы;
- психологический климат – это неофициальные отношения, которые складываются между членами группы и значительно влияют на ее работоспособность.

Только оптимизация каждого элемента комплексного понятия психологического климата приводит к доверительной атмосфере в коллективе.

Положительный психологический климат не формируется сам собой. Это результат упорного, целенаправленного и длительного труда всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности, при этом важное место в формировании благоприятного климата занимают преподаватели и кураторы.

В студенческом коллективе существует та атмосфера, которая формируется в первую очередь преподавателем. От особенностей его взаимодействия и взаимопонимания в среде студентов зависят результаты деятельности ученического коллектива, а они в свою очередь, если являются хорошими и устойчивыми, помогают создавать необходимый психологический климат.

Важным моментом, на который преподаватель должен обратить свое внимание, прежде всего, является то, насколько каждый из обучающихся знает свои обязанности, а также их отличие от обязанностей остальных членов коллектива. Такое четкое разделение функций и обязанностей студента группы обеспечивает студентам ощущение своих границ, а также приводит к чувству стабильности и устойчивости в отношении своего места в данной группе.

Следующий критерий – осознание своих личных убеждений. При здоровом психологическом климате каждый из студентов знает свои ценности и взгляды. Вместе с тем, не менее важным критерием является определение своей позиции по отношению к себе и другим членам группы. Важно, чтобы каждый из студентов обращал внимание в первую очередь на себя, мог проводить самоанализ действий и поступков.

Стоит помнить о том, что состояние психологического климата студенческого коллектива зависит и от уровня группового развития. Следует отметить, что между состоянием психологического климата в развитом коллективе и результативностью общей деятельности всех членов группы существует положительная зависимость. Она приводит к появлению взаимопонимания и доверия, открытости и взаимовыручки. Высокий уровень группового развития содействует становлению в каждом человеке цельной личности, который будет являться активной единицей всего коллектива и, вместе с тем, субъектом собственной жизнедеятельности.

Прямое влияние на психологический климат имеет стиль управления и самоуправления в группе. Кураторы в своей деятельности по созданию здоровой социальной ситуации и психологического климата группы следует опираться на наиболее сознательных, активных, авторитетных членов студенческого коллектива.

Успешное развитие коллектива обязано способности не только преподавателя, но и каждого студента в группе, помогать выдерживать совместное направление движения группы. Оно определяется и задается самими студентами совместно с куратором. Можно говорить о положительном психологическом климате, если каждый студент в группе достаточно целенаправлен и эмоционально вынослив.

Стоит отметить, что важнейшими признаками благоприятного психологического климата по Макаренко являются чувство собственного достоинства, защищённость каждой личности, гордость за свой коллектив, эстетика коллектива, соблюдение внешних норм поведения.

Все вышеперечисленные характеристики здорового климата студенческого коллектива способствуют нормальному функционированию группы, следовательно, и учебно-воспитательной деятельности, и всестороннему развитию личности. Это позволяют студенту испытывать в процессе учебной деятельности положительные эмоции: доброжелательность, инициативность, работоспособность, защищённость, мобильность, креативность, оптимизм. При отсутствии благоприятного климата в группе преобладающими эмоциями являются незащищённость, агрессивность, лень, пессимизм, зажатость, пассивность. Это не может не отразиться на эффективности учебно-воспитательной работы.

К условиям, определяющим эффективность влияния преподавателя на благоприятный психологический климат в коллективе студентов, относятся следующие: личностные особенности преподавателя (открытость, инициативность, расположенность к детям, чувство юмора, креативность, коммуникабельность, стиль общения); профессиональные качества преподавателя (знание теории и методической базы); устремление педагога на эмоциональный комфорт студента

Каждому преподавателю необходимо знать и применять способы формирования психологического климата. В силу специфики работы преподаватель и психологических особенностей обучающихся, именно преподаватель должен обладать определёнными средствами и механизмами управления этим явлением. Из чего следует, что ответственность за формирование психологического климата лежит в первую очередь на нём.

Среди наиболее эффективных способов формирования преподавателем благоприятного психологического климата в студенческом коллективе следует выделить следующие:

- создание ситуаций коллективного сопереживания значимых для группы событий;
- привнесение общечеловеческих ценностей в жизнь коллектива;
- использование коллективных игр;
- формирование традиций группы и обязательное их соблюдение;
- разработка системы морального и материального поощрения студентов;
- умение увидеть и решать конфликтные ситуации среди обучающихся;
- стремление преподавателя вкладывать силы и средства в благополучие группы;
- знание и учитывание индивидуальных особенностей студента (соматические, интеллектуальные, психологические);
- знание и уважение всего спектра чужих мнений;
- умение разделять и передавать ответственность.

Психологический климат занимает важное место в гармоничном и всестороннем развитии студента, требует специальной профессиональной подготовки преподавателя, для грамотной ориентации его на формирование и управление психологической средой в группе, а также для передачи студенту необходимых знаний.

Проблематика межличностных отношений в студенческой группе – один из наиболее разработанных вопросов в социальной психологии. Межличностные отношения одноклассников – это «субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения. Система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и пр. диспозиций, через кои люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции опосредуются содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности и выступают основой формирования социально-психологического климата в коллективе» [1].

Изменения в организации учебного процесса коллектива, степень эффективности его существования зависят от ряда социально-психологических явлений, характерных для группы в целом и ее индивидов в частности. Благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами в группе, преподавателями, своей учёбой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение студента, его творческий потенциал, положительно влияет на желание учиться в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу себе и окружающим людям.

Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в группе, условиями и содержанием обучения. Это сказывается на настроении студента, его работоспособности и активности, на его здоровье. Основа успеха любой коллективной деятельности – это доброжелательное отношение коллег и взаимопомощь в противовес конфликту и конфронтации.

Проблема организации благоприятного социально-психологического климата в учебном процессе группы очень актуальна, так как диктуется, прежде всего, увеличенными требованиями к уровню психологической включенности индивида в его учебную деятельность и осложнением психической жизнедеятельности одноклассников, постоянным ростом их личных притязаний. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития студенческой группы и её психологических резервов, способных к более полной реализации: усвоению учебного материала. Установление особенностей психологического климата в группе позволяет определить условия для получения лучших результатов обучения, повысить рейтинг всей «команды» и потенциал каждого обучающегося в отдельности.

Психологический климат в группе зависит не только от куратора, преподавателя, на него влияют организация учебно-воспитательной деятельности, качество учебников, обучаемость и способности студента, их здоровье и питание.

Таким образом, создание оптимального психологического климата является важным элементом повышения результативности учебно-воспитательной работы в группе. Благоприятный психологический климат способствует и лучшему усвоению учебного материала студентом, и полноценному развитию его личности. Следовательно, создание благоприятного психологического климата в группе является важным элементом педагогической работы в учебном заведении. Можно выделить три основных фактора, влияющие на состояние психологического климата: личные качества членов студенческого коллектива, стиль руководства со стороны преподавателя и материальная среда учебного процесса. Для достижения положительной атмосферы среди студентов, немаловажным являются профессиональные качества преподавателя, который играет главную роль в данном процессе. Откуда следует, что практические и теоретические навыки преподавателя должны быть направлены на создание благоприятного климата в студенческой среде, как необходимого условия разностороннего развития личности.

Список использованных источников

1. Платонов, К. К. Проблемы управления психологическим климатом коллектива [Текст] / К. К. Платонов // Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. – Курган, 1977. – С. 138-139.
2. Гапонова, С. А. Особенности адаптации студентов вузов в процессе обучения [Текст] / С. А. Гапонова // Психологический журнал. – 1994. – № 3. – С. 131-135.
3. Лупьян, Я. Л. Барьеры, общение, конфликты, стресс [Текст] / Я. Л. Лупьян. – Минск : Высшая школа, 1991. – 224 с.
4. Дерманова, И. Б. Типы социально-психологической адаптации и комплекс неполноценности [Текст] / И. Б. Дерманова // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. – 1996. – № 6. – Вып.1. – С. 59-67.
5. Шепель, В. М. Понятие психологического климата [Текст] / В. М. Шепель // Вопросы психологии. – 2002. – № 3. – С. 17-21.

УДК 159.922 : 377*Елена Константиновна Папакица,**канд. психол. наук,**доцент кафедры психологии,**высшее учебное заведение «Республиканский институт**последипломного образования инженерно-педагогических работников»,**г. Донецк***АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ПИЛОТАЖНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОУ СПО**

Аннотация. В статье представлен анализ результатов пилотажного исследования, нацеленного на подтверждение необходимости проведения психологического сопровождения профессиональной деятельности участников образовательного процесса в системе среднего профессионального образования

Ключевые слова: развитие; личность; психологическое сопровождение; профессиональное образование; повышение квалификации.

С целью изучения необходимости создания лаборатории «Психологическое сопровождение профессиональной деятельности работников образовательных учреждений» как структурной единицы в рамках кафедры психологии ВУЗа «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников» было проведено анкетирование.

В процессе исследования были поставлены и решены следующие задачи:

1. Разработать анкету.
2. Сформировать выборку.
3. Провести анкетирование.
4. Провести анализ результатов и их интерпретацию.

При решении первой задачи была разработана анкета сотрудниками кафедры психологии ВУЗа «Республиканский институт последипломного образования инженерно-

педагогических работников», состоящая из 8 вопросов. Вопросы были направлены на выявление уровня понимания предмета исследования, а также готовности работников образовательных учреждений повысить свой уровень психологических знаний.

В рамках решения второй задачи была сформирована выборка на основе принципа отбора респондентов по полу, возрасту, образованию и стажу работы из педагогов и руководителей образовательных учреждений системы среднего профессионального образования.

Всего в исследовании приняли участие 148 человек.

Распределение в зависимости от пола составило: 24 % – мужчины, 76 % – женщины.

Средний возраст участников анкетирования составил 49 лет.

По стажу работы респонденты распределились соответственно на три категории: 23 % имели стаж работы 1–10 лет; 46 % – 11–25 лет; 31 % – стаж свыше 26 лет.

Распределение согласно полученному образованию: 78% – высшее не педагогическое и 22 % – высшее педагогическое образование.

По занимаемой должности респонденты распределились: 74 % педагогов общепрофессиональных и профессиональных дисциплин и 26 % руководителей образовательных учреждений системы среднего профессионального образования.

На третьем этапе исследования было проведено анкетирование сотрудниками кафедры психологии ВУЗа «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников».

Обработка результатов исследования осуществлялась с помощью программного пакета Microsoft Office Excel for Windows.

В итоге получены результаты количественного анализа по 8 вопросам анкеты.

Представленное исследование осуществлялось в период марта-мая месяцев 2017 г. на базе кафедры психологии ВУЗа «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников».

Так, на вопрос № 1 «Знаете ли Вы, что понимается под психологическим сопровождением?» 59 % респондентов дали утвердительный ответ (в группе педагогов – 65 %, а в группе руководителей – 74 %) (рис. 1).

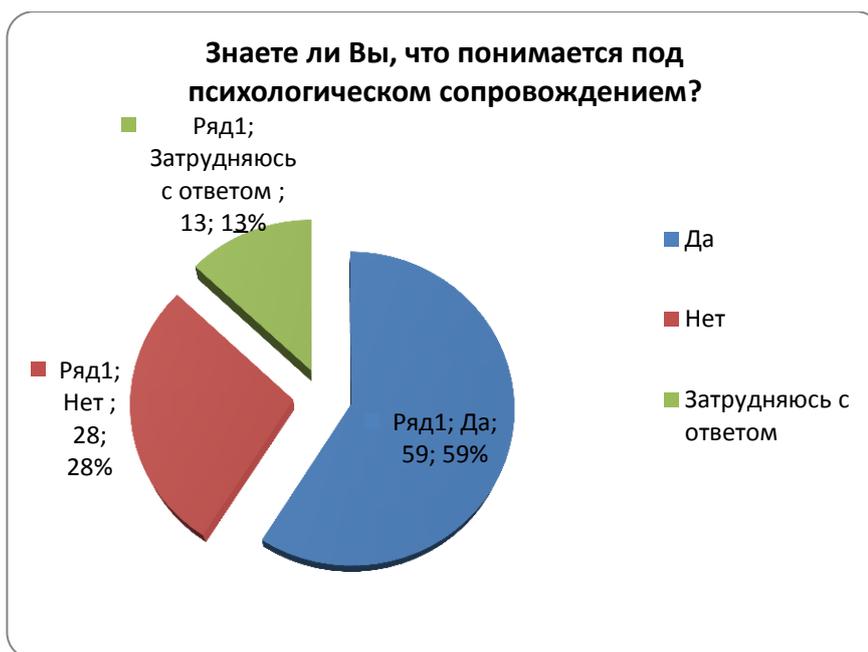


Рис. 1. Анализ вопроса № 1 анкеты

Настораживает тот факт, что на вопрос № 2 «Достаточен ли Ваш уровень психологических знаний для эффективной профессиональной деятельности?» лишь 38 % респондентов дали утвердительный ответ (в группе педагогов – 31 %, а в группе руководителей – 43 %) (рис.2).

Вместе с тем, анализ результатов респондентов, которые дали утвердительный ответ на данный вопрос, показал, что 78 % исследуемых имеют высшее не педагогическое образование. Распределение респондентов в зависимости от стажа работы распределились примерно поровну.

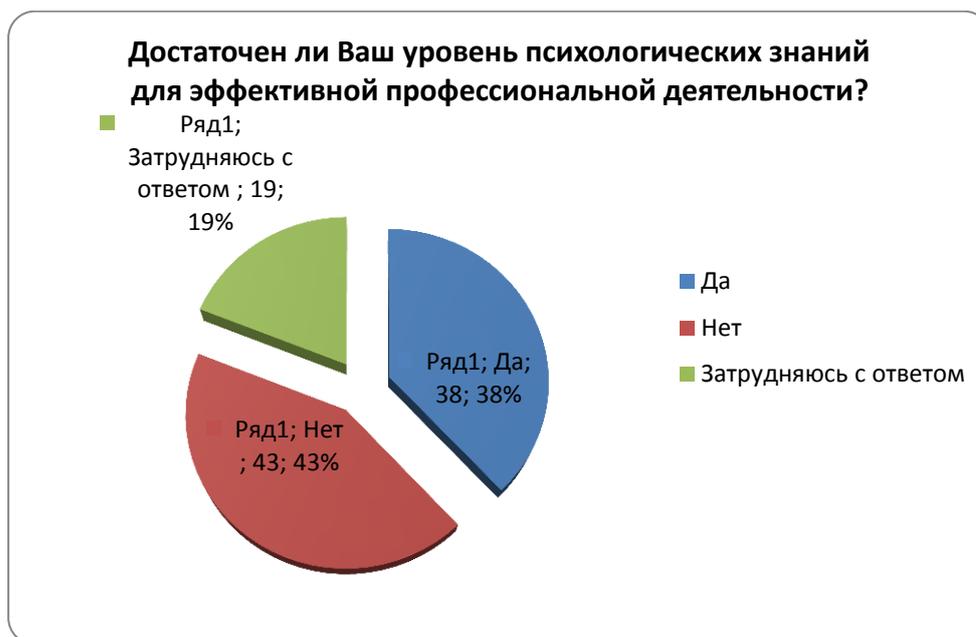


Рис. 2. Анализ вопроса № 2 анкеты

На вопрос № 3 анкеты «Участвовали ли Вы в каких-либо психологических проектах (тренинги, мастер-классы, конференции и др.)» – 45 % респондентов дали утвердительный ответ (рис. 3).

Распределение респондентов в зависимости от стажа работы таково: до 10 лет – 23 %, от 11 до 25 лет – 50 % и свыше 26 лет – 27 %.

Следует обратить внимание на тот факт, что респонденты, имеющие высшее не педагогическое образование (58 %), стремятся участвовать в разнообразных психологических проектах.

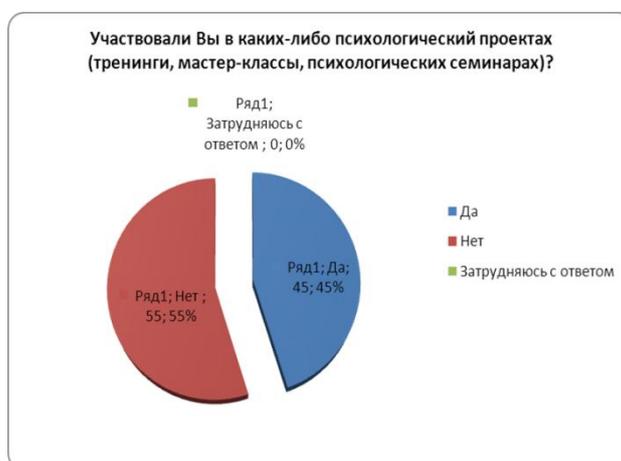


Рис. 3. Анализ вопроса № 3 анкеты

На вопрос № 4 «Необходимы ли педагогическим работникам психологические знания в своей образовательной деятельности?» – 98 % респондентов дали утвердительный ответ (рис. 4).



Рис. 4. Анализ вопроса № 4 анкеты

Можно констатировать, что респонденты осознают необходимость психологических знаний в своей профессиональной деятельности.

На вопрос № 5 «Используете ли Вы психологические приемы и техники с целью разрешения конфликтных ситуаций в процессе своей деятельности?» 77 % респондентов дали утвердительный ответ (рис. 5).



Рис. 5. Анализ вопроса № 5 анкеты

В результате проведенного анализа ответов на вопросы №№ 1, 2, 5 можно наблюдать явное противоречие: опрошенные недостаточно хорошо понимают (59 %) суть вопроса психологического сопровождения (вопрос № 1), в то же время лишь 38 % респондентов оценивают свой уровень психологических знаний как достаточный для своей эффективной профессиональной деятельности (вопрос № 2). В свою очередь, 77 % респондентов от общего числа выборки используют психологические приемы и техники для разрешения конфликтных ситуаций (вопрос № 5). Это может свидетельствовать о том, что респонденты или отнеслись безответственно к ответам на вопросы анкеты, или не понимают сути психологического инструментария при разрешении конфликтных ситуаций, что является недопустимым. Это может привести к негативному психическому состоянию субъектов конфликтной ситуации, что повлечет за собой и так низкий уровень доверия к психологической помощи.

На вопрос № 6. «Согласны ли Вы, что в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников можно улучшить психологический климат в коллективе?» 72 % респондентов дали утвердительный ответ (рис. 6).



Рис. 6. Анализ вопроса № 6 анкеты

Можно констатировать, что респонденты осознают важность психологического знания для успешной профессиональной деятельности.

На вопрос № 7. «Согласны ли Вы, что психологическое сопровождение образовательного процесса в учебном учреждении позволит повысить результативность Вашего труда?» 74 % респондентов дали утвердительный ответ (рис. 7), в том числе, 78 % опрошенных имеют высшее не педагогическое и 22 % – высшее педагогическое образование.

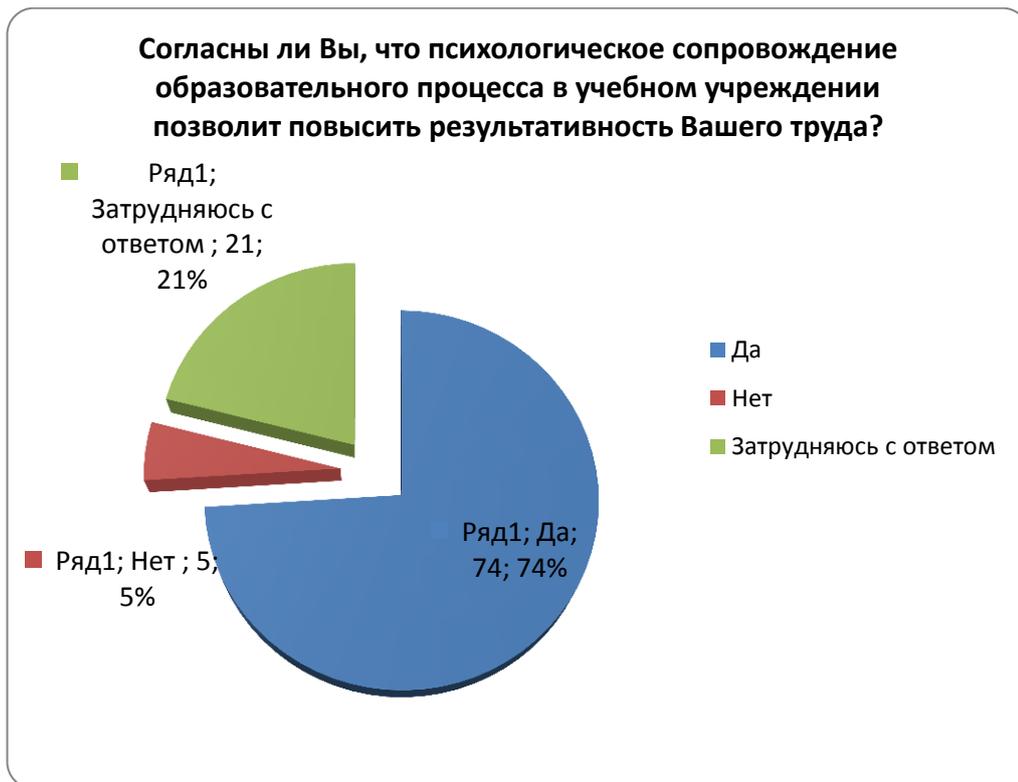


Рис. 7. Анализ вопроса № 7 анкеты

На вопрос № 8. «Хотели бы Вы повысить свой уровень психологических знаний?» 96 % респондентов дали утвердительный ответ (рис. 8), в том числе, 77 % опрошенных имеют высшее не педагогическое и 23 % – высшее педагогическое образование.

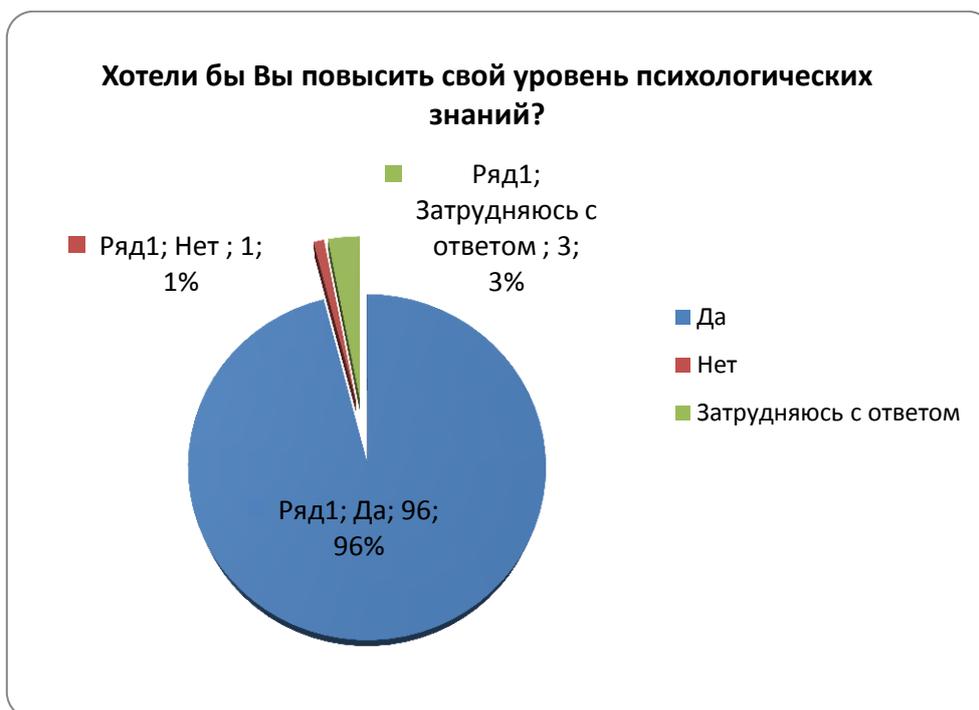


Рис. 8. Анализ вопроса № 8 анкеты

Следует обратить внимание на содержание профессиональной подготовки специалистов в учебных заведениях не педагогического профиля, в котором отведено незначительное количество часов или вообще отсутствует дисциплина «Психология». В связи с этим особое значение приобретает значение психологического сопровождения.

В тоже время анализ полученных результатов показал, что участники пилотажного исследования в целом осознают свой недостаточный уровень психологической грамотности и вместе с этим готовы к устранению имеющегося дефицита психологических знаний, необходимых для успешной их профессиональной деятельности.

Таким образом, представленный анализ результатов исследования подтверждают целесообразность создания лаборатории «Психологического сопровождения профессиональной деятельности работников образовательных учреждений» как структурной единицы в рамках кафедры психологии ВУЗа «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников».

Список использованных источников

1. Молочкова, И. В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога [Текст] : учебное пособие / И. В. Молочкова. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 130 с.
2. Практическая психология образования [Текст] : учебник для студ. высш. и средн. учеб. заведений / под ред. И. В. Дубровиной. – СПб., 2007. – 217 с.

УДК 37.018 : 159.9

Ольга Геннадиевна Петрова,

методист отдела обеспечения сопровождения и экспертизы образовательных программ, проектов, учебных изданий, высшее учебное заведение «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников», г. Донецк

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ Г. ДОНЕЦКА. ОБЗОР ОСОБЕННОСТЕЙ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются профессиональные предпочтения современных подростков и их взаимосвязь с возрастными психологическими особенностями личности, раскрываются общие принципы и мотивы потребительского выбора на рынке образовательных услуг.

Ключевые слова: абитуриент; мотивация выбора профессии; факторы выбора профессии; профессиональные предпочтения; самоопределение; внутриличностный конфликт; конфликтологическая компетентность; образовательные потребности.

Актуальность. Вопросы образования и выбора профессии чрезвычайно важны не только с позиции судеб отдельных молодых людей, но и в плане обеспечения преемственности поколений. Особенно актуальными являются проблемы обеспечения оптимального решения противоречий между потребностями общества в специалистах соответствующего профиля и уровнем образования с одной стороны, и устремлениями

молодежи в выборе уровня образования и профессии – с другой; проблемы выбора будущей профессии ребенком и оценки его выбора родителями.

Ценность образования занимает ведущую позицию среди приоритетных жизненных ценностей. В современных реалиях образование необходимо для успешной самореализации и создания достойного уровня жизни. Понимание этого прослеживается у абитуриентов г. Донецка.

Целью данного исследования является анализ факторов, влияющих на выбор абитуриентами учебного заведения, сегментации абитуриентов по факторам выбора. Результаты, полученные в ходе анкетирования и подробно описанные в статье, будут полезны психологам, преподавателям, подросткам и их родителям, а также всем, кто интересуется проблемой профессионального самоопределения.

С 20 по 24 марта 2017 года методистами психологической службы отделов образования районных администраций г. Донецка был проведен опрос обучающихся 9-х – 11-х классов муниципальных общеобразовательных учреждений г. Донецка, целью которого являлось получение информации о планах в выборе профессии будущими абитуриентами.

Согласно опроса, после окончания школы большая часть обучающихся планирует продолжить свое образование. Так считают 93,3 % обучающихся 9-х классов и 99,1 % – 11-х классов. В то же время, среди тех, кто планирует пойти служить в армию, работать и создать семью, больше девятиклассников, чем выпускников 11-х классов.

Таблица 1. Сравнительный анализ ответов обучающихся 9-х и 11-х классов МОУ г. Донецка о планах на будущее

Планы на будущее	Выпускники 9-х классов, %	Выпускники 11-х классов, %
Продолжить свое образование	93,9 %	99,1 %
Пойти служить в армию	17,3 %	7,8 %
Работать	17,3 %	9,6 %
Создать семью	5,1 %	1,7 %
Другое	1 %	0,8 %
Затрудняюсь ответить	2 %	0,9 %

(сумма ответов превышает 100 %, так как по методике опроса можно было выбрать несколько вариантов)

С проблемой выбора будущей профессии рано или поздно сталкивается каждый обучающийся, а выпускники 9-х и 11-х классов стоят в одном шаге от принятия такого важного решения. Выяснить, каким будет выбор, являлось основной задачей проведенного исследования. Как свидетельствуют полученные данные, самые предпочитаемые профессии – медицинский работник, юрист, психолог, экономист, программист и дизайнер.

Таблица 2. Сравнительный анализ профессиональных предпочтений обучающихся 9-х – 11-х классов МОУ г. Донецка

9 класс			11 класс		
Специальности (профессии)	%	место	Специальности (профессии)	%	место
Медицинский работник	20,9		Медицинский работник	29,6	
Юрист	19,8		Юрист	24,3	

9 класс			11 класс		
Специальности (профессии)	%	место	Специальности (профессии)	%	место
Затрудняюсь ответить	13,3		Психолог	9,6	
Психолог	8,2		Дизайнер	8,7	
Экономист	8,2		Экономист	7,8	
Программист	8,2		Военный	7,0	
Дизайнер	7,7		Программист	5,2	
Журналист	7,1		Менеджер	5,2	
Технические специальности	3,1		Инженер	5,2	
Менеджер	2,6	0	Филолог	4,3	0
Геолог	2,6	1	Журналист	3,5	1
Военный	2,0	2	Затрудняюсь ответить	2,6	2
Бухгалтер	2,0	3	Бухгалтер	2,6	3
Банкир	2,0	4	Геолог	1,7	4
МЧС	1,5	5	Банкир	1,7	5
Служба безопасности	1,5	6	МЧС	1,7	6
Работник торговли	1,5	7	Службы безопасности	0,9	7
Полиция	1,5	8	Таможенник	0,9	8
Инженер	1,0	9	Строитель	0,9	9
Таможенник	1,0	0	Архитектор	0,9	0
Строитель	1,0	1	Государственная служба	0,9	1
Педагог	1,0	2	Продюсер, режиссер	0,9	2
Архитектор	0,5	3	Технические специальности		
Диспетчер	0,5	4	Работник торговли		
Археолог	0,5	5	Полиция		
Взрывник	0,5	6	Педагог		
Кинолог	0,5	7	Диспетчер		
Международные отношения	0,5	8	Археолог		

9 класс			11 класс		
Специальности (профессии)	%	место	Специальности (профессии)	%	место
Повар-кондитер	0,5	9	Взрывник		
Спортсмен	0,5	0	Кинолог		
Филолог			Международные отношения		
Государственная служба			Повар-кондитер		
Продюсер, режиссер			Спортсмен		
Работник сельского хозяйства			Работник сельского хозяйства		

На основе анализа данных можно сказать, что большинство респондентов планирует поступать в высшие учебные заведения. Например, 71,4 % девятиклассников выбирает ВУЗы, и только 19,4 % отметили учреждения СПО. В то же время ВУЗ выбирает 95,7 % опрошенных одиннадцатиклассников, остальные 4,3 % испытывают затруднения при выборе ответа.

Таблица 3. Сравнительный анализ выбора учебных учреждений обучающимися 9-х и 11-х классов МОУ г. Донецка

Учебные учреждения	9 класс, %	11 класс, %
Высшее учебное заведение (университет, институт, академия)	71,4	95,7
Среднее специальное учебное заведение (колледж, техникум, училище)	19,4	–
Затрудняюсь ответить	9,2	4,3

Выбирая профессию, будущие абитуриенты руководствуются различными доводами. Наиболее сильным мотивом является стремление респондентов реализовать свою мечту. Такой точки зрения придерживаются 43,9 % девятиклассников и 50,4 % одиннадцатиклассников. Далее опрошенные руководствуются престижностью профессии, ориентируются на высокую заработную плату, семейные традиции, а также гарантированное трудоустройство после получения диплома. Редко встречались ответы о том, что профессия интересна или она нравится. Для некоторых выпускников, а это 3,5 % девятиклассников и 3,8 % одиннадцатиклассников, будущая профессия – это выбор и желание их родителей.

Таблица 4. Сравнительный анализ мотивации (причин) выбора будущей профессии обучающимися 9-х – 11-х классов МОУ г. Донецка

Мотив (причина) выбора будущей профессии	9 класс, %	11 класс, %
Это твоя мечта	43,9	50,4
Эта профессия престижная	30,1	39,1
Эта профессия хорошо оплачивается	24,5	32,2
По этой профессии работает кто-то из твоих родителей или близких родственников	17,3	20,0

Ты знаешь, что после получения диплома легко найдешь работу	14,8	22,6
Это интересная работа	1,5	3,6
Я так хочу	2,0	0,9
Так хотят мои родители	3,5	3,8
Затрудняюсь ответить	10,8	2,3

Выбор будущей профессии у большинства происходит еще в школе. И какими бы взрослыми и самостоятельными ни казались сами себе будущие абитуриенты, помочь им в этом выборе все же должны взрослые.

На выбор будущей профессии влияют такие факторы:

- социальное положение семьи;
- материальное благополучие семьи;
- уровень образования родителей;
- случайные факторы подросткового и юношеского увлечений.

В идеале, когда желания и возможности семьи и ребенка совпадают. Однако нередко согласование всех этих позиций затруднено [2; 122]. И тогда, как правило, профессиональное самоопределение означает конфликт, имеющий внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений, он может разрешаться конструктивно и деструктивно.

Внутриличностные конфликты, в отличие от межличностных, не всегда осознаются человеком [1; 74]. Поддержку в их разрешении может оказать практический психолог, педагог.

Помощь в преодолении внутриличностных конфликтов профессионального самоопределения возможна при достаточном уровне психологической и конфликтологической компетентности работников ОУ СПО посредством:

- разработки альтернативных сценариев профессиональной жизни студентов;
- повышения их профессиональной активности;
- создания оптимистичной профессиональной перспективы;
- усиления «авторства» будущей профессиональной жизни студента;
- помощи в определении новых смыслов профессиональной деятельности;
- согласования амбивалентности установок и отношений;
- ориентировки на постоянное повышение квалификации будущего специалиста;
- предупреждения возможных деформаций и кризисов.

Таким образом, квалифицированное социально-педагогическое сопровождение в системе СПО помогает студенту понять свои психологические особенности, интересы, склонности, ценностные ориентации, образовательные потребности и на этой основе идти к продуктивному разрешению внутриличностного конфликта.

Под социально-педагогическим сопровождением студентов СПО понимается процесс создания условий и оказания необходимой поддержки для перехода личности в позицию, активизирующую собственные ресурсы и запускающую механизм саморазвития.

Социально-педагогическая поддержка и помощь в разрешении конфликтов являются эффективными только при условии конфликтологической компетентности работников СПО.

Список использованных источников

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 312 с.
2. Кочетков, В. В. Индивидуально-психологические проблемы принятия решений [Текст] / В. В. Кочетков, И. Г. Скотникова. – М. : Наука, 1993. – 141 с.

УДК 159.923.2(048) : 377

Евгения Викторовна Пронилова,
социальный педагог,
ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум»
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Горловка

РОЛЬ ПЕДАГОГА В СОЗДАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности взаимоотношений преподавателя и обучающегося, особая роль педагога в формировании благоприятного морально-психологического климата в образовательном учреждении.

Ключевые слова: конфликт; педагогическая конфликтология; разрешение конфликтов; мотивы и восприятие поступков.

Резкое снижение жизненного уровня основной массы населения, разрушение производственных связей и структур, жесткая конкуренция, изменение сложившихся ранее институтов социализации и воспитания, существенные сдвиги в области культурных ориентации всей общественной системы не могло не сказаться в целом на состоянии образовательной системы. Падение престижа педагогической профессии в обществе и воспитательной работы в образовательных учреждениях, возросшая напряженность в межличностных отношениях, невротический стиль общения во многих семьях обуславливают возникновение разнообразных проблемных и конфликтных ситуаций.

Современная конфликтологическая парадигма ориентирует массовое сознание людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, в том числе и педагогической. Однако слабая конфликтологическая подготовка педагогов и неумение на практике управлять конфликтами, находить оптимальные способы их упреждения и преодоления, как правило, негативно сказываются на организации учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении. Рекомендации по упреждению и разрешению конфликтных ситуаций с учетом особенностей социума образовательных учреждений, по формированию благоприятного морально-психологического климата, методика индивидуального консультирования, учет личностного компонента в конфликте крайне необходимы сегодня педагогам.

Многие процессы, происходящие в общественной жизни или, говоря конкретно, в педагогической деятельности – это, в первую очередь, проблемы выстраивания человеческих отношений. Одним из действенных способов упреждения конфликтов является оптимизация всех форм общения, оказание психологической и педагогической помощи тем, кто в силу различных жизненных обстоятельств, своего духовного состояния в этом нуждается. Повышенный интерес вызывает дальнейшая разработка вопросов адаптации новых работников и молодых педагогов к социально-психологическим

условиям коллектива, регулирования процессов идентификации и интеграции, свидетельствующих о достижении психологической совместимости людей и комфортности их межличностного общения.

Конфликт в психологии определяется как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями» [2]. В сложных ситуациях большое значение имеют эмоциональное состояние педагога и обучающегося, характер сложившихся отношений с соучастниками ситуации, влияние присутствующих при этом обучающихся. Результат решения всегда имеет определенную степень успешности по причине трудно прогнозируемого поведения обучающегося в зависимости от многих факторов, учесть которые педагогу практически невозможно.

Конфликт в педагогической деятельности часто проявляется, как стремление педагога утвердить свою позицию и как протест обучающегося против несправедливого наказания, неправильной оценки его деятельности, поступка. Обучающемуся трудно каждый день выполнять правила поведения в школе и требования преподавателей на уроках и переменах, поэтому естественны незначительные нарушения общего порядка: ведь жизнь обучающихся в образовательном учреждении не ограничивается учебой, возможны ссоры, обиды, смена настроения и т.п. Правильно реагируя на поведение обучающегося, педагог берет ситуацию под собственный контроль и восстанавливает порядок. Поспешность в оценках поступка часто приводит к ошибкам, вызывает возмущение у обучающегося несправедливостью со стороны педагога, и тогда педагогическая ситуация переходит в конфликт.

Конфликты в педагогической деятельности надолго нарушают систему взаимоотношений между педагогом и обучающимися, вызывают у педагога глубокое стрессовое состояние, неудовлетворенность своей работой. Такое состояние усугубляется сознанием того, что успех в педагогической работе зависит от поведения обучающихся, появляется состояние зависимости педагога от «милости» обучающихся.

В. А. Сухомлинский так пишет о конфликтах в образовательных учреждениях: «Чаще всего конфликт возникает тогда, когда учитель думает о ребенке несправедливо. Думайте о ребенке справедливо – и конфликтов не будет. Умение избежать конфликта – одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только охраняет, но и создает воспитательную силу коллектива» [4].

Педагогическая ситуация может приобрести характер конфликта в том случае, если педагог допустил ошибки в анализе поступка обучающегося, сделал необоснованный вывод, не выяснил мотивы. Следует иметь в виду, что один и тот же поступок может вызываться совершенно различными мотивами.

Педагогу приходится корректировать поведение обучающихся через оценку их поступков при недостаточной информации об обстоятельствах и подлинных причинах. Педагог не всегда бывает свидетелем жизни обучающихся, лишь догадывается о мотивах поступка, плохо знает отношения между обучающимися. Поэтому вполне возможны ошибки при оценке поведения и это вызывает вполне оправданное возмущение последних. Педагоги, оценивая поступки обучающихся, не всегда ответственно относятся к последствиям таких оценок для обучающегося и недостаточно заботятся о том, как повлияют такие оценки на последующие взаимоотношения педагога с обучающимся.

Исходя из внешнего восприятия поступка и упрощенной трактовки его мотивов, педагог часто дает оценку не только поступку, но и личности обучающегося, чем вызывает обоснованное возмущение и протест у обучающихся, а иногда стремление вести себя так, как нравится педагогу, чтобы оправдать его ожидания. В подростковом возрасте

это приводит к конфликту в поведении, слепому подражанию образцу, когда обучающийся не затрудняет себя стремлением «заглянуть в себя», самому оценить свой поступок.

Педагоги часто торопятся принять меры, наказать обучающихся, не считаясь с их позицией и самооценкой поступка, в результате ситуация теряет свой воспитательный смысл, а иногда и переходит в конфликт. Тяжело переживается педагогами конфликт отношений, когда он происходит не с одним обучающимся, а с группой. Это бывает в том случае, если педагог навязывает ребятам свой характер взаимоотношений, ожидая от них ответной любви и уважения. Отношения между педагогом и обучающимися становятся разнообразными и содержательными, выходят за рамки ролевых, если педагог интересуется обучающимися, условиями их жизни, занятиями вне образовательного учреждения. Это дает возможность реализовать воспитательную ценность ситуации или конфликта. Иначе возможен разрыв отношений.

В общении педагога с обучающимися большое значение имеет не только содержание речи, но и мимика, тон, интонации речи, и если, как утверждают специалисты, интонация при общении взрослых может нести до 40 % информации, то при общении с ребенком воздействие интонации увеличивается. Ребенок удивительно точно узнает по интонации отношение к нему взрослых, он обладает «эмоциональным слухом», расшифровывает не только содержание, смысл сказанных слов, но и отношение к нему взрослых. При восприятии слов он сначала реагирует на интонацию ответным действием и лишь, потом усваивает смысл сказанного. В интонации проявляются те переживания, которые сопровождают речь взрослых, обращенную к ребенку, и он реагирует на них. Крик и монотонная речь преподавателя лишаются воздействующей силы потому, что сенсорные входы обучающегося либо забиты (криком), либо он вообще не улавливает эмоционального сопровождения, и это порождает безразличие, как бы четко и правильно ни произносились слова и фразы. Такая речь не вызывает переживаний у обучающегося, и педагог теряет действительно надежный «мост» к сознанию обучающегося через его переживания.

Педагогу также надо уметь слушать обучающегося и услышать его. Результативность речи педагога во многом зависит от его умения слушать, «настроиться на волну» обучающегося. Это не так легко сделать по ряду причин: во-первых, трудно ждать от обучающегося плавной и связной речи, в силу чего взрослые часто прерывают его, чем еще больше затрудняют высказывание («Ладно, все понятно, иди!»), хотя он так и не сказал главного для него. Во-вторых, педагогам часто некогда выслушать обучающегося, когда у него есть потребность поговорить, а когда педагогу надо что-то узнать, обучающийся уже потерял интерес к разговору, да и, кроме того, ему неинтересно говорить с тем, кто его не слышит. Осознание своей профессиональной позиции, познание мотивов поступка обучающегося помогают педагогу выйти из плена собственных эмоций (что не так легко и просто) и откликнуться на переживания ребенка.

Педагог вместе с обучающимися «проживает» период становления их личности, сопереживает по поводу их неудач, радуется успехам, огорчается за срывы в поведении и работе, великодушно прощает – все это не снижает авторитет педагога в глазах обучающихся, а эмоционально сближает их позиции, порождает сопереживание и взаимопонимание, помогает избавиться от стереотипов в отношениях с обучающимися. Без этого немислимо педагогическое сотрудничество, когда педагог может увидеть хорошее в «отпетом» обучающемся, выразить надежду на его исправление.

Обучающиеся ценят хорошие отношения с теми педагогами, которые могут разделить их радости. При таких отношениях бывают и конфликты, но разрешать их значительно проще, отношения не доходят до конфронтации. В педагогических конфликтах не бывает до конца «правых» и «виновных», победителей и побежденных –

в каждой педагогической неудаче, трудной судьбе обучающегося есть и вина несостоявшегося педагога.

При разрешении конфликтов педагоги считают наказание одним из основных средств воздействия. Они полагают, что этим будет достигнуто неповторение поступка, что это устроит обучающегося. Однако весь вопрос в том, какой след переживаний остается в душе ребенка после его наказания: раскаяние, злоба, стыд, страх, обида, вина, агрессия?

А.С. Макаренко писал: «Как бы ни строго был наказан воспитанник, наложенное наказание должно всегда разрешать конфликт до конца, без всяких остатков. Уже через час после наложения взыскания нужно быть с воспитанником в нормальных отношениях» [3].

Наказание должно разрешить и уничтожить отдельный конфликт и не создавать новых конфликтов, так как их разрешить будет труднее – ведь конфликты становятся затяжными, длительными, широкими.

Демонстрация своего превосходства, своего особого статуса, к сожалению, слишком распространены в педагогической среде. Лишь 10 % педагогов обладают умением пристального и постоянного внимания к личности другого человека, глубокого понимания ее, уважения, искренностью в выражении чувств и переживаний в межличностном общении.

В неверных взаимоотношениях педагога с детьми видел известный психолог П.П. Блонский причины многих ошибок, приводящих к возникновению педагогического конфликта. Потому воспитание самого педагога должно заключаться, по мнению ученого, прежде всего «не в подготовке его как, в традиционном смысле, человека, несущего знания, обучающего детей, а в воспитании человека, внимательно и естественно относящегося к детям» [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что основную роль в создании и разрешении конфликтов играет именно педагог. Зачастую всего лишь от его настроения зависит морально-психологический климат в образовательном учреждении, что, конечно же, абсолютно недопустимо. В общении с обучающимися на занятиях и во внеурочное время часть педагогов требуют от них полной сосредоточенности и не обращают внимания на их психологическое состояние. В таком случае как можно требовать от тех же обучающихся внимательного отношения к моральному состоянию самого педагога? Доверие и вера в успех обучающихся всегда дадут лучший результат, чем завышенные требования и безоговорочное послушание. Доброжелательное отношение к каждому ребенку приведет к тому, что во всем образовательном учреждении будет царить доброжелательная и доверительная атмосфера, что в свою очередь будет способствовать повышению качества посещаемости занятий и усвоения материала. Обучающиеся всегда с большим рвением посещают занятия педагогов, которые проявляют понимание и сопереживают каждому из них. Поэтому в первую очередь необходимо видеть в каждом ученике личность и понимать, что у них помимо учебной деятельности есть еще и другая жизнь, которая может сказываться на их успеваемости и поведении так же, как жизнь педагога сказывается на его работоспособности.

Список использованных источников

1. Баныкина, С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития [Текст] / С. В. Баныкина // Современная конфликтология в контексте культуры мира. – М., 2001.
2. Краткий психологический словарь [Текст] / под ред. А. В. Петровского, М. Ярошевского. – М., 1986.

3. Рыбакова, М. М. Конфликт и взаимодействия в педагогическом процессе [Текст] / М. М. Рыбакова. – М., 1991.

4. Сухомлинский, В. А. Методика воспитания коллектива [Текст] / В. А. Сухомлинский. – М., 1981.

УДК 159.9 : 61–056.24

Татьяна Владимировна Протасова

специалист высшей категории,

преподаватель-методист,

зам. директора по учебно-воспитательной работе,

ГПОУ «Донецкий центр профессионально-технического образования»,

г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ФИЗИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ЛИЧНОСТИ

Аннотация. В статье определены теоретико-методические предпосылки формирования психолого-физической компетентности студентов СПО. Выявлена сформированность компонентов психолого-физической компетентности квалифицированных работников, как средство целенаправленного совершенствования человека в связи с подготовкой и участием в конкретной профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *здоровье; профессиональное становление специалистов; физическое развитие; психолого-физическая компетентность.*

Современный этап развития общества характеризуется высоким темпом жизни, возросшей ответственностью в условиях инновационных преобразований в обществе, увеличением объема информации, с которой приходится сталкиваться человеку. Проблему профессионального здоровья по степени значимости следует рассматривать в контексте общей концепции охраны здоровья нации. «Всякая профессиональная деятельность требует от человека определенной склонности, необходимых физических и психических данных, а также соответствующего личностного развития» [13, с. 276].

Процесс овладения профессией и сама трудовая деятельность сохраняет в большей или меньшей степени черты индивидуальности. Профессионализм достигается не только путем совершенствования своей деятельности, но и развитием необходимого комплекса способностей, отвечающих за профпригодность работника: психических, нравственных и физических, для осуществления успешной деятельности в любой сфере. «Профессиональная пригодность – это совокупность психологических и психофизических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им, при наличии специальных знаний, умений и навыков, общественно приемлемой эффективности труда; в понятие профессиональная пригодность входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов. Профессиональная пригодность не врожденное качество: она формируется в самой трудовой деятельности человека» [9, с. 380]. Профессиональная компетентность, как часть профессионализма, включает совокупность ключевых, базовых и специальных компетентностей, которые имеют свое отражение в аспектах профессиональной пригодности специалиста.

Ключевые компетентности, необходимые для любой профессиональной деятельности, связаны с успехом личности в современном мире. Они приобретают

сегодня особую значимость. И проявляются, прежде всего, в способности решать профессиональные задачи на основе использования информации.

Базовые компетентности отражают специфику определенной профессиональной деятельности (управленческой, инженерной, педагогической, медицинской и т.д.).

Специальные компетентности отражают специфику конкретной предметной сферы профессиональной деятельности. Их можно рассматривать как реализацию ключевых и базовых компетентностей в конкретной профессиональной области.

Все три вида компетентностей взаимосвязаны и развиваются одновременно, что и формирует индивидуальный стиль деятельности, создает целостный образ специалиста, а в конечном итоге обеспечивает становление профессиональной компетентности как определенной целостности специалиста (В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых.)

За время подготовки к профессиональной деятельности непосредственно, формируется определенная система знаний, проявляющаяся в профессиональной направленности личности, т.е. определенная личная устремленность применить свои знания, опыт, способности в выбранной профессии.

Профессиональная направленность личности выражает положительное отношение к своему труду, интерес, желание самосовершенствоваться, а также принятие целей и задач профессиональной деятельности.

«Направленность личности – это мотивационная обусловленность действий, поступков, всего поведения человека конкретными жизненными целями, источниками которых являются потребности, общественные требования» [12, с. 25].

Профессиональная компетентность специалиста должна состоять из таких компонентов, как духовно-нравственного, познавательно-творческого, институционального, коммуникативного.

В современной педагогической науке и практике имеется значительное количество подходов к духовно-нравственному воспитанию. В настоящее время педагог для достижения профессиональной компетентности должен:

- 1) уметь рефлексировать личностную аксеологическую систему (множественность равноправных ценностных систем);
- 2) уметь диагностировать систему ценностных ориентиров группы и выработать индивидуальную траекторию духовно-нравственного поведения;
- 3) уметь анализировать общекультурную и профессиональную составляющие социальной среды;
- 4) уметь проводить морально-правовую оценку событиям и влияниям социальной действительности.

Познавательно-творческий компонент профессиональной компетентности должен отражать уровень умений в получении знаний и степень развития способностей обучающихся. Динамизм происходящих социально-экономических процессов выводит на первый план не самообразование, как способ получения знаний, а такую составляющую миропонимания человека, как: «я учусь, потому что не могу не учиться».

Вопросам развития творчества в процессе профессиональной подготовки посвящено большое количество педагогических и психологических исследований. Педагогами ГПОУ «Донецкий центр профессионально-технического образования» в учебно-воспитательном процессе используются нестандартные, оптимальные, рациональные приёмы, средства и их сочетание, направленные на формирование у студента способности поиска нового способа, приёма решения возникающих творческих специальных задач и их реализацию в профессиональной деятельности и т.д.

Развитие профессиональной компетентности будущего квалифицированного рабочего предполагает создание условий для непрерывного повышения

его квалификации. В соответствии с основной концепцией «Закона об образовании» основными целями профессионального образования являются: подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Но для того чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, современному квалифицированному работнику необходимо самому быть здоровым, сохраняя высокую работоспособность. Поэтому в воспитательной работе большое внимание необходимо уделять здоровьесберегающим технологиям. Как заместитель директора по учебно-воспитательной работе, я организую и провожу такие мероприятия как «День Здоровья», конкурсы «А ну-ка парни», акции «Конфета вместо сигареты», беседы и лекции о способах сохранения своего здоровья и т.д. Эти мероприятия в полной мере соответствуют основным принципам поэтапного внедрения государственного физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне Донецкой Народной Республики» в соответствии с Указом Главы Донецкой Народной Республики от 16.09.2016 г. № 304 «О Государственном физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» Донецкой Народной Республики».

В основе формирования психолого-физической компетентности лежит мотивационно-ценностная установка человека на воплощение своих социальных, физических, интеллектуальных и психических возможностей и способностей. Основными системообразующими компонентами процесса физического образования в формировании профессионально-физкультурной компетентности специалистов являются:

- социальная и личностная потребность в становлении личности специалиста профессионала, подготовленного к потреблению, преобразованию и трансляции ценностей физической культуры в социум и конкретно в производство;

- функциональный потенциал ценностей физической культуры в преобразовании телесно-душевных духовных потенций специалиста – профессионала в связи с повседневной, образовательной и профессиональной деятельностью;

- физическое образование как компонент физической культуры и полноценный процесс транслятор ценностей физической культуры в отношении обучения, воспитания и развития личности специалиста;

- физкультурно-спортивная деятельность и ее дидактическое обеспечение, отражающие принципы, средства методы и организационные формы физического образования в становлении профессионально важных двигательных и личностных потребностей и способностей.

В этом отношении большое значение имеет ориентация на формирование мотивации здорового образа жизни, освоение специальных знаний, умений и навыков оздоровительных физических упражнений во взаимосвязи с другими средствами оздоровления, т.е. обретения компетентности в вопросе применения ценностей физической культуры на производстве (профессионально физкультурной компетентности) [4].

Модернизация образования может решать проблему сохранения и укрепления здоровья при усилении внимания к физическому воспитанию детей, подростков, молодежи, взрослого населения при выдвигании на ведущие позиции физической культуры в учебном процессе, внеучебной и профессиональной деятельности; при объединении усилий всех: образовательных учреждений, психологов, медицинских работников; при переориентации деятельности социальных педагогов в сторону превентивных мер работы с населением, в первую очередь, средствами физической

культуры, спорта, вовлечения студента в активную социально значимую, физкультурно-спортивную и трудовую деятельность, ориентированную на здоровый образ жизни [14]. Главная задача всех ступеней системы образования – не столько передача знаний, умений, навыков, ценностей, сколько развитие способностей самостоятельно действовать, принимать ответственные решения в быстро меняющихся условиях жизни и производства.

Проблему профессионального здоровья специалиста по степени значимости следует рассматривать в контексте общей концепции охраны здоровья нации. Это относится, прежде всего, к методологии обеспечения здоровья подрастающего поколения, будущего Республики. Таким образом, профессиональное здоровье – это личностное качество целостности телесно-душевно-духовной организации работника, которое предполагает уравновешенное развитие интеллектуальной, морально-волевой, физической, эмоционально-ценностной сфер личности.

Таким образом, сформированность психолого-физической компетентности и реализация на практике системы личностных отношений к физической культуре направляют личность на практическое применение норм и критериев оценки, помогающих организовать деятельность, определяющую творческое решение возникающих перед ней жизненных и профессиональных задач и проблем, проявляющуюся в развитии физических, эстетических, нравственных качеств личности; организацию общественно полезной деятельности, здорового досуга; профилактику заболеваний.

Список использованных источников

1. Об образовании [Электронный ресурс] : закон Донецкой Народной Республики № 55- ИНС от 19.06. 2015. – Режим доступа : <http://dnr-sovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii>.
2. Об утверждении нормативных правовых актов, направленных на внедрение и реализацию государственного физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс] : приказ Совета Министров Донецкой Народной Республики № 13-32 от 17 декабря 2016 г. – Режим доступа : http://минспорт.рус/soviet_ministrov.
3. Бордовская, Н. В. Педагогика [Текст] : учебник для вузов / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб.: Питер, 2000. – 304 с.
4. Гилазиева, С. Р. Показатели сформированности профессионально физкультурной компетентности взрослого населения [Текст] / С. Р. Гилазиева // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2012. – вып. 2(138), февраль. – С. 38-43.
5. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] / И. А. Зимняя. – М. : Инфра-М, 2009. – 175 с.
6. Кузнецов, И. Н. Настольная книга практикующего педагога [Текст] / И. Н. Кузнецов. – М. : РОСБУХ ; Гросс Медиа, 2008. – 358 с.
7. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] / Н. В. Кузьмина. – М., 1990. – 171 с.
8. Лебедев, О. Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 312.
9. Мещеряков, Б. Г. Большой психологический словарь [Текст] / Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М. : Изд-во Прайм - Еврознак, 2002. – 633с.
10. Радугин, А. А. Социология [Текст] : курс лекций / А. А. Радугин, К. А. Радугин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Центр, 1999. – 160с.

11. Симоненко, В. Д. Профессиональное обучение [Текст] : в 2-х кн. / В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых. – Брянск : Изд-во Брянского государственного университета, 2003. – Кн.1. – 174 с.
12. Трещева, О. Л. Формирование культуры здоровья личности в образовательной системе физического воспитания [Текст] : автореф. дисс. ... докт. пед. наук / О. Л. Трещёва. – Омск, 2003. – 43с.
13. Формирование ключевых компетентностей учащихся [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/549225/>.
14. Фомин, Ю. А. Спорт и бизнесные отношения [Текст] / Ю. А. Фомин // Олимпийское движение и социальные процессы : материалы II Всерос. научн. практ. конф. – Челябинск, 1991. – 120-124.

УДК 316.48 : 377.112.4

Наталья Викторовна Пятницкая,
педагог-психолог,
ГПОУ «Донецкий педагогический колледж»,
г. Донецк

ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОУ СПО

Аннотация. В статье описаны компоненты конфликтологической культуры, обозначено понятие «конфликтологическая компетенция» и её функции, рассмотрены компоненты конфликтоустойчивости личности, представлены методы для формирования уровня конфликтологической компетентности.

Ключевые слова: конфликтологическая компетенция; конфликтологическая культура; конфликтоустойчивость личности.

Известно, что в современных условиях сложные социально-экономические и политические процессы неоднозначно влияют на уровень конфликтности в социальной и профессиональной сферах, продуцируя многочисленную вариативность ситуаций и межличностных коммуникаций, отличающихся значительной напряженностью и противоречивостью. Вследствие этого проблемы возникновения и разрешения конфликтных ситуаций, проведения переговоров, поиска путей и способов действия в конфликтных ситуациях актуализируются как никогда. Повышается уровень требований к специалистам во всех сферах профессиональной деятельности, так как умение конструктивно и эффективно действовать в конфликте, способность учитывать специфику конфликтной ситуации, владение навыками и технологиями взаимодействия в конфликтной среде позволяют им быть успешными в профессии.

Конфликт – неизбежное явление любой человеческой деятельности, в том числе образовательной, где он приобретает особое осмысление – педагогическое. Поэтому конфликтологическая компетентность должна стать обязательным условием профессиональной компетентности педагогических работников.

Конфликтологическая культура преподавателя среднего профессионального образования включает в себя интегральные компоненты:

- «конфликтологическая компетенция» как совокупность знаний о профессиональном конфликте и связанных с ним явлениях, определяющая конфликтологическую познающую деятельность специалиста;
- «конфликтологическая готовность» как совокупность конфликтогенных свойств и качеств в основных сферах психики, определяющая конфликтологическую регулятивную деятельность специалиста;
- «конфликтологическая компетентность» как система конфликтологических умений по управлению конфликтом, определяющая конфликтологическую коммуникативную и преобразующую деятельности специалиста [1].

Именно конфликтологическая компетентность – та «платформа», которая даёт возможность преподавателю сохранить профессиональный и личностный имидж в современных условиях социальной напряжённости и нестабильности.

Термин «конфликтологическая компетенция» (по Б. Хасану) – это способность действующего лица, социальной группы или организации в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта и перевода социально-негативных конфликтов в социально-позитивное русло. Она представляет собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации [2].

Конфликтологическая компетенция, безусловно, является составной частью общей социальной компетенции и может быть определена как способность и готовность преподавателя к осуществлению деятельности по профилактике конфликта, в реальном конфликте как способность и готовность минимизировать деструктивные формы конфликта и перевести их в конструктивное русло, и при необходимости выступить посредником или медиатором в разрешении конфликта.

Значение конфликтологической компетенции в индивидуально-личностном развитии человека, его познавательной деятельности и социальном поведении выражается в ее функциях:

- мобилизационной, понимаемой как способность рассматривать конфликт в качестве неотъемлемой составляющей нашей жизни;
- информативной, определяемой как способность к неоднозначной трактовке конфликтного взаимодействия и видению перспектив его разрешения;
- прогностической, представленной как способность применять различные техники для минимизации деструктивных форм конфликта;
- регулятивной, понимаемой как способность осуществлять деятельность посредника или медиатора;
- ценностной, позволяющей преподавателю изменить отношение к конфликту в условиях расширения контактов, деятельности;
- рефлексивной, используемой для реконструкции появившегося затруднения и обнаружения его причин;
- интегративной, предназначенной для того, чтобы данная компетенция носила продуктивный характер [4].

Отсутствие конфликтологической культуры в целом, умений и навыков компетентного разрешения конфликтов, в частности – существенный изъян профессионального образования преподавателей. В настоящее время существуют и разрабатываются учебные программы, позволяющие в полной мере (с учетом специфики сферы деятельности – преподавания или управленческой деятельности в системе профессионального образования) восполнить этот недостаток при обучении будущих педагогов или же при повышении квалификации сотрудников. Такие программы

направлены на интеграцию знаний из области педагогической психологии, этнической психологии и конфликтологии, социологии образования и других наук.

В настоящее время разрабатываются эффективные методики, содействующие формированию адекватных ситуаций психологических установок, а также формированию навыков и умений, которые помогут преподавателю:

- оптимально организовать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия;
- бесконфликтно решать проблемы в отношениях с руководителями, коллегами и студентами;
- контролировать собственные эмоции, мотивации и оценки в любой конфликтной ситуации.

Систематическое проведение психологических тренингов, семинаров, направленных на развитие педагогической толерантности, на формирование психологических установок, по выработке навыков и умений, связанных со всеми компонентами структуры конфликтоустойчивости личности:

- эмоциональный компонент конфликтоустойчивости личности включает: развитие умения управлять своим эмоциональным состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях, развитие способности открыто выражать эмоции, не переходя в депрессивные состояния при затягивании и проигрыше в конфликте;
- волевой компонент конфликтоустойчивости личности включает: развитие умения регулировать свое эмоциональное возбуждение в конфликтной ситуации и обеспечивает: толерантность, терпимость к чужому мнению, самоконтроль, умение дать объективную оценку конфликта, умение сводить к минимуму искажение восприятия;
- мотивационный компонент конфликтоустойчивости личности: развивает адекватные побуждения в предконфликтной или конфликтной ситуации; развивает направленность этих побуждений на совместный поиск путей разрешения противоречия; способствует оптимальному поведению в конфликтной ситуации; обеспечивает возможность корректировки отстаиваемых интересов;
- психомоторный компонент конфликтоустойчивости личности обеспечивает правильность поведения и действий, их четкость и соответствие конфликтной ситуации: развитие умения владеть своим телом; управлять жестикой и мимикой; контролировать свои позы, положения рук, ног [3].

Зная данную структуру, и, владея методикой формирования конфликтоустойчивости личности, преподаватель любой дисциплины становится «технически вооружённым» и компетентным в вопросах профилактики и преодоления конфликтов.

Для формирования необходимого уровня конфликтологической компетентности преподавателя на специальных тренингах в качестве методических инструментов используются:

- психолого-педагогическое тестирование;
- перекрёстные психологические опросники ИПР;
- тренинги контроля эмоционального состояния и уровня агрессии с самооценкой;
- техника «Я» - высказывание;
- анализ конфликтных ситуаций через текстовые описания и схемы карт возможных конфликтов.

Развиваемый в ходе обучения уровень конфликтоустойчивости позволяет преподавателю предпринимать грамотные действия в конфликтных ситуациях, оптимизировать взаимодействия в конфликте, не допускать втягивания себя в эскалацию

конфликта, сосредоточивать усилия на конструктивных действиях, сформировать устойчивые представления о том, что конфликтологическая компетентность является необходимой составной частью профессиональной компетентности.

По мере освоения профессии преподаватель приобретает определенные, только для него характерные способы решений профессиональных конфликтологических задач и в процессе взаимодействия ему важно осознавать уникальность и неповторимость каждого отдельного человека, строить свое профессиональное общение с ним, учитывая его индивидуальные, возрастные и психологические особенности. Специфика профессиональной деятельности преподавателя такова, что ему необходимо уметь ориентироваться в конфликтной среде, направлять негативные последствия противоречивого взаимодействия в нужное русло. Следовательно, процесс формирования конфликтологической компетентности должен быть основан на ведущих положениях теории управления педагогическим конфликтом, предполагающих симптоматику, диагностику, прогнозирование, профилактику, предупреждение, ослабление, урегулирование и разрешение конфликта.

Таким образом, для формирования конфликтологической компетентности преподавателя в области управления педагогическим конфликтом необходимо обладать знаниями о студенте, о различных его социально-психологических, статусных, возрастных и других особенностях. Конфликтологическую компетентность преподавателя следует рассматривать как одно из важнейших педагогических условий эффективного управления педагогическими конфликтами.

Список использованных источников

1. Баныкина, С. В. Конфликтологическая компетентность педагога [Текст] / С. В. Баныкина. – Астрахань, 2009. – С. 149.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] : учеб. пособие для вузов / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2007. – 464 с.
3. Леонов Н. И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения [Текст] : учеб. пособие / Н. И. Леонов. – СПб. : Питер, 2005. – С. 104.
4. Уткин Э.А. Конфликтология [Текст]: Теория и практика / Э. А. Уткин. – М. : Тандем: Экмос, 2010. – С. 172.

УДК 159.923.2 : 377.5

*Алена Юрьевна Руденко,
методист,*

*ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства»,
г. Горловка*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И РЕГУЛЯЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ НА ПРИМЕРЕ ГПОУ «ГОРЛОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА»

Аннотация: В статье рассмотрены основные методы регуляции эмоциональных состояний в педагогическом коллективе. Представлена программа «Профилактика эмоционального стресса», которая оптимизирует эмоциональные состояния преподавателей ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства».

Ключевые слова: *эмоциональный стресс; стрессогенная ситуация; физиологическая основа психических состояний; проблема эмоциональной неустойчивости; процесс адаптации; трехфазная природа стресса.*

В настоящее время в социально-психологической науке и практике наблюдается значительное повышение интереса к изучению сферы психических состояний, в том числе феномена эмоционального стресса.

Любая профессиональная деятельность, связанная с ситуациями контроля, проверки, отчета, соревнования, приводит к возникновению неравновесных психических состояний. Через эти состояния человек отражает и свое отношение к явлениям действительности. А отражение происходит большей частью в виде переживаний, основой которых являются не непосредственные внешние воздействия, а их накопленное обобщение во внутреннем мире человека. Сказанное в полной мере касается профессиональной деятельности преподавателей.

Психические состояния чаще всего проявляются как реакция на ситуацию или деятельность и носят адаптивный, приспособительный характер к постоянно изменяющейся окружающей действительности, согласуя возможности педагога с конкретными объективными условиями и организуя его взаимодействия со средой. Физиологическую основу психических состояний составляют функциональные динамические системы (нейронные комплексы), объединенные по принципу доминанты. В отличие от физиологических реакций, отражающих энергетическую сторону адаптационных процессов организма, психические состояния определяются преимущественно информационным фактором и отвечают за обеспечение приспособительного поведения на психическом уровне [2].

На этой почве могут возникнуть так называемые трудные состояния. Но прежде чем приступить к анализу трудных состояний, необходимо охарактеризовать состояния, сопутствующие нормальной реализации жизненных потребностей. Такого рода состояния в условиях повседневной, профессиональной деятельности определяются как состояния функционального комфорта, то есть это значит, что средства и условия труда преподавателя полностью соответствуют его функциональным возможностям, а сама деятельность сопровождается положительным эмоциональным к ней отношением [1].

В психологии уделялось большое внимание изучению некоторых ярко выраженных психических состояний: стресса, тревожности, агрессивности, фрустрации. Правда, зарубежные исследователи по отношению к этим явлениям часто избегают терминов «состояния», но фактически речь идет именно о состояниях, которые при определенных условиях на некоторое время откладывают отпечаток на всю психическую жизнь или, если говорить на языке биологии, являются целостными реакциями организма в его активном приспособлении к среде.

Фрустрация – психическое состояние острого переживания неудовлетворенной потребности. Ситуации, в которых это состояние возникает, и причины, их порождающие, получили названия «фрустрационные ситуации», «фрустрационные воздействия». Фрустрационные ситуации вызываются конфликтом между актуально значимой потребностью и невозможностью ее реализации, срывом мотивированного поведения [8, 10].

Агрессия предполагает наличие многих факторов, присущих исключительно людям и обуславливающих поведение (например, мстительность, расовые или этнические предрассудки). Немаловажное значение имеет разграничение понятий агрессии как состояния и агрессивности как устойчивой черты личности [2].

Агрессия – это состояние, определяющее индивидуальное или коллективное поведение, или действие, направленное на нанесение физического или психического

вреда. Основные формы - агрессия реактивная, агрессия враждебная, агрессия инструментальная и автоагрессия. Агрессия инструментальная отличается тем, что цель действия субъекта, проявляющего агрессию, нейтральна, и агрессия используется лишь как средство достижения этой цели. Агрессия реактивная возникает как реакция субъекта на фрустрацию и сопровождается эмоциональными состояниями гнева, враждебности, ненависти и пр. Здесь выделяются:

- 1) агрессия аффективная;
- 2) агрессия импульсивная;
- 3) агрессия экспрессивная [10].

Социально-экономические изменения, происходящие в обществе, обуславливают возрастание эмоциональных стрессов. Являясь одновременно самостоятельным физиологическим, психическим и социальным явлением, стресс по своей сути представляет собой еще один вид эмоционального состояния. Это состояние характеризуется повышенной физиологической и психической активностью. При этом одной из главных характеристик стресса является его крайняя неустойчивость. При благоприятных условиях это состояние может трансформироваться в оптимальное состояние, а при неблагоприятных условиях – в состояние нервно-эмоциональной напряженности, для которого характерно снижение работоспособности и эффективности функционирования систем и органов, истощение энергетических ресурсов [7, 9].

Можно сделать однозначный вывод, что причиной всякого деструктивного состояния личности педагога является стресс.

Для изучения взаимоотношений в учебном заведении широко используют методы социометрии и референтометрии. С помощью методов социометрии определяются популярность-непопулярность членов педагогического коллектива, их социометрический статус, а также выявляются существующие микрогруппы. При социометрическом подходе к группе основным фактором выбора в системе межличностных отношений является симпатия-антипатия.

В отличие от социометрии в референтометрии основанием выбора является ценностный фактор. У каждого человека есть своя референтная группа, с требованиями которой он считается и на мнение которой ориентируется. По сравнению с социометрическим методом референтное исследование позволяет более глубоко изучить микроклимат коллектива.

Главным признаком совместимости является субъективная удовлетворенность. Ведь в основе любого воздействия педагога на педагога лежит их взаимная зависимость. Вступая в контакт с другими, он не только чувствует себя иначе, чем в одиночестве, у него по-другому протекают психические процессы. Если педагогический коллектив достигает высоких результатов в совместной деятельности при колоссальных затратах психической энергии, нервных срывах, это заставляет сомневаться в психологической совместимости его участников. В общем, психологическую совместимость и успех совместной деятельности обуславливают оптимальные психофизиологические качества каждого преподавателя, разнополярность индивидуально-психологических особенностей, критическое отношение к себе и терпимость к окружающим, полное взаимодоверие.

Основные методы регуляции эмоционального стресса в педагогическом коллективе ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства»:

1. Тренинги: адаптационные; тематические.

Особое внимание уделяется молодым преподавателям, которые только устроились в колледж. Они в начале учебного года проходят социально-психологический *тренинг общения*. Также тренинги проводятся и с преподавателями, которые давно работают.

Тренинги способствуют более эффективному процессу адаптации молодых преподавателей к новым условиям. Предотвращению крупных конфликтных ситуаций между ними и с администрацией колледжа.

2. Индивидуальное психологическое консультирование.

Индивидуальное психологическое консультирование имеет несколько основных направлений: работа с личностными переживаниями преподавателей, занятия по снятию эмоционально-психологического напряжения, работа с проблемами, связанными с профессиональным самоопределением.

3. Диагностическая работа связана с необходимостью отслеживать уровень удовлетворенности преподавателей учебно-воспитательным процессом, а также иметь представление о социально-психологических особенностях педагогов колледжа. Для диагностики используются статистические данные о преподавателях, анкеты, опросы, рейтинги.

Составление социально-психологического портрета преподавателя обусловлено возникновением новых экономических реалий общества, в которых преподаватель взаимодействует с обществом. Все это подчеркивает необходимость учитывать уровень психологической и социальной зрелости преподавателя, его жизненные планы, мотивацию к работе, интересы вне колледжа, социальное благополучие и др. Составление социально-психологического портрета предполагает выявление как социального статуса преподавателя (состав семьи, семейное положение, условия проживания, трудоустройство), так и характеристику его личностных особенностей (жизненные цели и ценности, особенности мотивационной сферы, основные источники состояния тревоги и стресса, отношение к собственной профессии).

4. Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, достигаемое путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности) [5].

Своевременная саморегуляция выступает своеобразным психогигиеническим средством, предотвращающим накопление остаточных явлений перенапряжения, способствующим полноте восстановления сил, нормализующим эмоциональный фон деятельности, а также усиливающим мобилизацию ресурсов организма.

Для оптимизации эмоциональных состояний преподавателей ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства» разработана программа «Профилактика эмоционального стресса».

Программа проводится в двух вариантах: информационном и коррекционном. В теоретической части представлена информация об общей природе стрессовой реакции. Дается общее представление о сущности психосоматического феномена: каким образом мысли и эмоции могут воздействовать на сам организм человека, и каким образом стресс может играть положительную (эустресс) и отрицательную (дистресс) роли.

Преподаватели развивают у себя способность к самоанализу, для того чтобы идентифицировать характерные для них стрессы. Если научиться идентифицировать свои источники стресса, то становится возможным предпринять конструктивные шаги с целью избегания стрессов или, по крайней мере, для лучшей подготовки и столкновению с ними.

В практической части происходит обучение преподавателей элементарным упражнениям и приемам психологической саморегуляции и антистрессовой защиты, а также проводится оздоровительный комплекс трансово-медитативных упражнений, направленных на саморегуляцию и пробуждение ресурсов человека.

Организация. В программе участвует закрытая группа в количестве 15 человек. Количество занятий 2 (1 час теории и 2 часа практики), в конце каждой встречи – ответы на наиболее актуальные вопросы. В ходе проведения занятий используется раздаточный материал, участникам даются задания на дом.

Примерное содержание занятий

Знакомства с целями и задачами курса.

Цель курса: оказание психологической поддержки, обучение навыкам психологической саморегуляции, повышение уверенности в своих возможностях.

Информационное сообщение на тему «Стресс и приемы антистрессовой защиты».

Дается определение стресса и рассматривается отличие дистресса и эустресса:

- возможность выбора события;
- степень контроля над ситуацией;
- способность предвидеть или предупредить последствия события.

Технология управления стрессом

Первый шаг – своевременно распознать стресс.

Итак, первый шаг на пути «приручения» стресса состоит в том, чтобы научиться распознавать определенные признаки, сообщающие Вам о том, что Ваш организм испытывает стресс. Ведь чем раньше Вы его обнаружите, тем легче будет справиться с причинами и последствиями назревающего в организме сбоя.

Эмоционально большинство людей переживает стресс как чувство беспокойства или повышенной возбудимости, раздражительности, гнева и враждебности, необычной агрессивности, невозможности сосредоточиться. Человеку кажется, что он теряет контроль над собой и ситуацией, и это порождает чувство беспомощности, вины или безнадежности, страха и паники. Отмечается снижение общего фона настроения – депрессия.

Второй шаг – выбрать оптимальное поведение.

Обучение технике самовнушения аутотренингу (АТ) для уменьшения излишней тревоги и контроля над ней.

Проведение релаксационного занятия по психической саморегуляции «Ресурс» (В.И. Тимофеев, Ю.И. Филимоненко).

Раздача материалов с описанием простых приемов саморегуляции, рекомендуемых для самостоятельного освоения.

Стресс проявляет себя на трех уровнях: интеллект, мысли, эмоции. Причем сначала идет интеллектуальная обработка информации, потом эмоциональное ощущение, и, только затем, эти процессы закрепляются на физиологическом уровне.

Мы предлагаем начать работу со стрессами в такой последовательности:

- физиологическая саморегуляция;
- эмоциональная саморегуляция;
- интеллектуальная саморегуляция.

Стратегия работ с эмоциями

В работе с эмоциями придерживайтесь следующей последовательности:

- На первом этапе распознайте негативную эмоцию. Осознайте ее причины. Искорените негативную эмоцию.
- Следующий этап. Высвободившаяся в результате избавления от негативной эмоции энергию используйте в созидательных целях. Создайте новую позитивную эмоцию. Это сделает всю вашу жизнь позитивней: положительные эмоции

улучшат Ваш эмоциональный фон; старая негативная эмоция уже не сможет снова обосноваться на «занятом» месте.

• Следующий этап снятия стресса–интеллектуальная саморегуляция. С помощью слов мы создаем себя и свое будущее. Для борьбы со стрессами займитесь созданием базовых положительных мыслей.

Положительные эмоции от работы мы испытываем в двух случаях:

- когда цель работы достигнута;
- когда работа сама по себе приятна и интересна.

Аффирмации. Ни для кого не секрет: вначале было слово, и именно слова создают мир вокруг нас. Можно сказать, что с помощью слов Вы создаете себя и свое будущее. Аффирмация – это положительное словесное убеждение, некая формула качества, которое Вы хотите приобрести. Работа с аффирмациями – это создание базовых положительных мыслей, на основе которых строится вся логическая цепочка.

Проблема эмоциональной устойчивости приобретает особую актуальность, так как эмоциональная устойчивость определяет психологическую подготовленность личности к предстоящей профессиональной деятельности.

Список использованных источников

1. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В. А. Бодров. – М. : ПЕР-СЭ, 2006.
2. Бодров, В. А. Информационный стресс [Текст] / В. А. Бодров. – М., 2000. – 352 с.
3. Бреслав, Г. В. Психология эмоций [Текст] : учеб. пособие / Г. В. Бреслав. – М. : Адемия, 2007. – 544 с.
4. Вилюнас, В. К. Психология эмоций [Текст] : учеб. пособие / В. К. Вилюнас, Ю. Б. Гиппенрейтер. – М. : Издательство МГУ, 1996. – 142 с.
5. Гремлинг, С. Практикум по управлению стрессом [Текст] / С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – СПб. : Питер, 2002.
6. Гринберг, Дж. Управление стрессом [Текст] / Дж. Гринберг. –7-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – 497 с.
7. Изард, К. Э. Психология эмоций [Текст] / К. Э. Изард. – СПб. : Питер, 2002. – 464 с.
8. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 752 с.
9. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса [Текст] / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Наука. – 1983. – 114 с.
10. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / А. Б. Леонова // Вестник МГУ, Сер. 14 «Психология». – 2007. – № 3.
11. Назарова, В. В. Особенности эмоционального состояния студентов в период сессии [Текст] / В. В. Назарова, О. В. Макарова // Актуальные проблемы психологии личности : сб. ст. по матер. VII междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск : СибАК, 2011.
12. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – Рига : Виета, 1992. – 109 с.
13. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы её коррекции [Текст] / Ю. В. Щербатых. – СПб. : Питер, 2006. – 256 с.

УДК 159.923.2

*Наталья Ивановна Ручий,
педагог-психолог,
ГПОУ «Макеевский строительный центр
профессионально-технического образования им. Ф.И. Бачурина»,
г. Макеевка*

ПСИХОГИГИЕНА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Аннотация. В данной статье раскрыты особенности психогигиены общения среди педагогов. Приведены способы и приемы, предупреждающие переутомление. Сформулированы правила психогигиены общения.

Ключевые слова: психогигиена; психогигиена общения; психическое развитие и состояние; деонтология; педагогическая деонтология; саморегуляция.

Психогигиена – отрасль медицинских знаний, изучающая факторы и условия окружающей среды, влияющие на психическое развитие и психическое состояние человека и разрабатывающая рекомендации по сохранению и укреплению психического здоровья

Психогигиена как научная отрасль гигиены изучает состояние нервно-психического здоровья населения, его динамику в связи с влиянием на организм человека различных факторов внешней среды (природных, производственных, социально-бытовых) и разрабатывает на основании этих исследований научно-обоснованные меры активного воздействия на среду и функции человеческого организма с целью создания наиболее благоприятных условий для сохранения и укрепления здоровья людей.

Среди разделов психогигиены наиболее важным для всех педагогов является *психогигиена общения*. Этот раздел требует особого внимания.

Эта отрасль психогигиены, не утрачивая своего значения как медицинской науки, настолько близко подошла к психологии, что в психиатрических учреждениях получила прописку именно в кабинете психолога, в зоне его компетенции. Это потому, что закономерности общения и способы его сознательной регуляции рассматривает именно психология. Тогда что же здесь от медицины? Прежде всего – принцип «Не вреди!». Не вреди нервно-психическому здоровью человека, группы, общества.

Психогигиена общения, как и психогигиена вообще, может приобретать различные акценты и профили в зависимости от области своего приложения. Например, приложением психогигиены общения к работе медицинских учреждений является *врачебная деонтология* – наука о врачебной профессиональной этике. Здесь тот же принцип «Не вреди!», но его базисная информация имеет медицинский профиль, хотя и остается в компетенции психолога. Это наука о нормах поведения медперсонала в общении с больными. Приложение психогигиены общения к работе педагогов – *педагогическая деонтология*. Конкретные положения, нормативы и правила деонтологии определяются спецификой учреждения, профессии. Но везде они подчинены принципу «Не вреди!».

Каждый современный человек (особенно городской) общается с неисчислимым многообразием человеческих индивидуальностей, и каждая личность – это целый мир. Поэтому сфера общения чрезвычайно сложна. Она связана абсолютно со всеми сторонами человеческой жизни. Общение взрослых людей с человеческим детенышем делает его человеком. В сфере общения формируются ценностные и другие ориентации человека.

Сфера общения – самый мощный источник тех факторов, которые определяют наше психическое состояние, вплоть до нервно-психического здоровья и его нарушений.

Без психогигиены общения (без ее принципа «Не вреди!» и без ее информации о психологических закономерностях общения) моральная практика может совершенно неожиданно обрести отрицательный знак (человек, полагая, что делает добро, порождает зло или при видимом соблюдении правовых норм другому человеку приносится вред). Несоблюдение принципа «Не вреди!» в конечном итоге служит одной из основных причин многих сердечных заболеваний и нервно-психических расстройств.

Соблюдение правил психогигиены общения – один из важнейших путей психологической помощи и неременное ее условие.

Самый главный принцип общей психогигиены – «Не вреди!» – является базисным и в психогигиене общения. Все ее правила, так или иначе, основываются на этом принципе.

Профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты. В последние годы проблема сохранения психического здоровья педагогов стала особенно актуальной.

В образовательной организации: детский сад, школы, колледж, училище, техникум проблема эмоционального выгорания, профессиональных деформаций, а по большому счету и сохранения психического здоровья педагогов стоит особо остро, т.к. работать приходится уже со взрослыми людьми, часто подстраиваться под их свободное время, большинство обучающихся очной формы обучения имеют личностные проблемы: неадекватная самооценка, деструктивная тревожность, а также большинство это в прошлом неуспевающие школьники, подростки с девиантным поведением. От педагога в таких условиях требуется большая гибкость, много времени, чтобы найти эффективные приемы обучения, найти к каждому индивидуальный подход, терпение, выдержку. После нескольких лет работы в таком напряженном режиме у педагогов появляется апатия, ощущение тщетности и ненужности своей работы, усталость и недовольство. Чтобы не доводить себя до состояния изнеможения, необходимо при первых признаках утомления, усталости сделать перерыв, отдохнуть, переключиться на другой вид деятельности. По данным современных исследований в современной физиологии и психофизиологии труда (2, 24) при 8-часовом рабочем дне необходимо устраивать часовой перерыв через 4 часа, а во время перемен рекомендуется пассивный отдых от 3 до 10 минут в другом помещении, желательно с видом на природу. Оптимальное чередование труда и отдыха дают наибольшую эффективность производственной деятельности, чем при непрерывной работе. Психолог призван обучить приемам саморегуляции каждого педагога. Для этого оформляются специальные кабинеты, подбираются способы и приемы, предупреждающие переутомление. Абрамова Г.С. предлагает психогигиену, которая позволит педагогам предотвратить синдром хронической усталости.

Психогигиена.

1. Удивляйтесь чаще, всегда удивляйтесь красоте природы, осветите свою жизнь и свое рабочее место по-новому, смените краски на яркие при меланхолии, сделайте перестановку. Ежедневно чем-нибудь наслаждайтесь, любуйтесь.

2. Заведите привычку жечь дома свечи – огонь сжигает отрицательную энергию, успокаивает.

3. Имейте хобби, которое успокаивает, отвлекает от грустных мыслей, приносит радость и удовлетворение.

4. Придя домой с работы смойте с себя впечатления рабочего дня – хотя бы с лица, шеи, рук. Помолчите – вечерняя психодиета.

5. Выбросите весь негатив из головы, не выплескивайте свою неудовлетворенность на других. Болезни мысли губительнее и встречаются чаще, чем болезни тела (Цицерон).

6. Ухаживайте за собой. Хольте, лелейте себя.

7. Украшайте свой дом, рабочее место. Живите красиво. Устраивайте себе праздники.

8. Придумывайте и повторяйте из года в год хорошие и добрые традиции.

9. Следите за своим гардеробом – одежда красит человека.

10. Всегда оставляйте за собой право на личное жизненное пространство, в которое никому не разрешено вторгаться.

11. Всегда находите возможность работать на себя – занимайтесь своим здоровьем, развивайте способности, не упускайте возможностей – ежедневно.

12. Хотеть не вредно. Хотеть и бездействовать вредно, неэффективно и бессмысленно.

13. При любом выборе, любых жизненных обстоятельствах выбирайте позитивное жизневосприятие и положительный настрой.

14. И швец, и жнец, и на дуде игрец. Не взваливайте на себя все и вся, не занимайтесь самопожертвованием, не поступайте своими личными интересами.

15. Не старайтесь контролировать все и вся вокруг.

16. Не просите у людей того, чего они вам не могут дать.

17. Не сравнивайте себя с другими, кто живет лучше тебя, а сравни с теми, кому хуже.

Преподавателю в педагогической деятельности и общении полезно руководствоваться сформулированными Г. Селье правилами психогигиены общения.

Правила психогигиены общения.

1. Постоянно стремясь завоевать любовь ближнего, все же не заводите дружбы с «бешеной собакой».

2. Признайте, что совершенство невозможно, но в каждом виде деятельности есть своя вершина, стремитесь к ней и довольствуйтесь этим.

3. Цените радость подлинной простоты жизненного уклада.

4. С какой бы жизненной ситуацией вы ни столкнулись, подумайте сначала, стоит ли сражаться. Многие распространенные болезни психогенного происхождения могут быть результатом того, что человек взвалил на себя непосильную ношу.

5. Постоянно сосредоточивайте внимание на светлых сторонах жизни и на действиях, которые могут улучшить ваше положение. Старайтесь забывать о безнадежно-отвратительном и тягостном.

6. Даже после сокрушительного поражения бороться с угнетающей мыслью о неудаче лучше всего с помощью воспоминаний о былых успехах. В любой самой скромной карьере есть что-то, о чем можно с гордостью вспомнить.

7. Если вам предстоит неприятное дело, но оно необходимо для достижения цели, не откладывайте его. Вскройте нарыв, чтобы устранить боль, вместо осторожного поглаживания, которое лишь продлит болезненный период.

8. Не забывайте, что нет готового рецепта для всех. Мы все разные, и наши проблемы тоже.

Вся приведенная в этой статье информация может быть использована преподавателями и воспитателями для решения психологических проблем в общении, и межличностном и профессиональном. Ее следует довести и до сведения родителей. При тактичном и гибком применении она может послужить рычагом в улучшении их отношений с детьми, взаимоотношений педагогов.

Список использованных источников

1. Абрамова, Г. С. Введение в практическую психологию [Текст] / Г. С. Абрамова. – 2-е изд. – М. : Изд. центр «Академия», 1996 .
2. Носкова, О. Г. Психология труда [Текст] : учебное пособие / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. – М. : Академия, 2004.
3. Правила психогигиены общения по Г. Селье [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gymnasium.pruzhanu.by/?p=2017>.
4. Смирнов, Н. К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья школы [Текст] / Н. К. Смирнова. – М. : АРКТИ, 2005.

УДК 316.48 : 377

*Ирина Владимировна Санжара,
методист отделения,
ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства»,
г. Горловка*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СПОСОБЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ГПОУ «ГОРЛОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА»

Аннотация. В данной статье рассмотрены особенности конфликтов в педагогическом коллективе и социально-психологические способы их предупреждения. Работа может иметь теоретическое и практическое значение для молодых специалистов профессиональных образовательных учреждений в контексте совершенствования их профессиональной компетентности.

Ключевые слова: конфликт; социально-психологические причины конфликтов; способы разрешения конфликтов.

Конфликты встречаются во всех сферах деятельности людей и часто относятся к числу значительных и волнующих событий человеческой жизни. Они возникают и в семье, и в любой организации.

Конфликт может быть конструктивным и вести к повышению эффективности организации, и может быть деструктивным и привести к снижению личной удовлетворенности работника, группового сотрудничества и эффективности трудовой деятельности.

Роль конфликта зависит от того, насколько грамотно им управляют. Для того чтобы управлять конфликтом, необходимо уметь правильно определять какую функцию несет в себе конфликт, тип конфликта, понимать причины возникновения конфликтной ситуации и процесс его разрешения.

Научными исследованиями доказано, что по своей природе и сама профессиональная образовательная деятельность, как одна из основных сфер человеческого взаимодействия в обществе, в значительной степени подвержена конфликтному противостоянию.

Проблема конфликтов, теоретическое осмысление ее сущности, рекомендации практической работы с конфликтами являются важными для эффективной работы ОУ СПО.

Конфликт – это вид противоречия, который может привести или к развитию деятельности группы (организации), или к ее угасанию.

Существует 4 основных типа конфликта: внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт [4].

Традиционно, в педагогическом коллективе рассматриваются межличностные конфликты.

Здоровый социально-психологический климат в педагогических коллективах для преподавателя более важен, чем хорошая зарплата. Педагоги отрицательно относятся к спорам, по возможности хотят обходиться без них, оценивают конфликт как деструктивное явление в жизни ОУ СПО.

Особенности разладов и ссор в педагогических коллективах тесно связаны с их причинами.

Без знания причин возникновения размолвок трудно понять механизмы их развития и завершения, а самое главное – сложно заниматься их профилактикой. Ведь профилактика – это устранение условий и факторов, вызывающих недоразумения.

Типичной социально-психологической причиной межличностных конфликтов является несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. Порой люди играют не те роли, которые от них ожидают другие люди. Основа анализа данной причины межличностных конфликтов в значительной степени представлена в теории американского психолога Э. Берна [2].

Для эффективного решения возникающих проблем в педагогическом коллективе каждому его члену необходимо усвоить определенный уровень теоретических знаний и практических навыков поведения в конфликтных ситуациях, а также знания о причинах возникновения и способах решения разногласий.

Главный вопрос состоит не в возвращении к бесконфликтному состоянию, а в том, чтобы научиться конструктивно жить с конфликтом, отдавая себе отчет в его стимулирующем воздействии в тех случаях, когда он развивается в определенных рамках, и, осознавая его разрушительный характер, когда он перерастает эти рамки.

Полное разрешение конфликта достигается при устранении причин, предмета конфликта и самой ситуации.

Психологический способ предупреждения конфликтов назван методом *психологического «поглаживания»*. Он предполагает, что настроения людей, их чувства нуждаются в определенной поддержке. Для этого практика выработала много способов, таких как юбилеи, презентации, различные формы проведения членами трудовых коллективов совместного отдыха. Эти мероприятия снимают психологическое напряжение, способствуют эмоциональной разрядке, вызывают позитивные чувства взаимной симпатии, таким образом, создают нравственно-психологическую атмосферу организации, затрудняющую возникновение конфликтов.

Социально-психологический тренинг – это интерактивная форма обучения, целью которой является формирование недостающих поведенческих навыков и умений. Эта форма групповой работы позволяет работать с жизненными ситуациями. Тренинг как форма групповой работы позволяет использовать самые разнообразные интерактивные технологии.

Таким образом, управление, профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в системе образования возможны при создании условий, при которых адекватность восприятия конфликта, готовность к всестороннему обсуждению проблем, создание атмосферы взаимного доверия и совместная деятельность по разрешению существующих проблем способствовали бы трансформации деструктивного конфликта в конструктивный.

К таким условиям можно также отнести внимательный учет индивидуальных качеств педагогов, их отношения к конфликтам, предрасположенности к тем или иным типам конфликтного поведения, а так же высокая степень стрессоустойчивости и конфликтоустойчивости.

Существуют практические упражнения для предупреждения конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе, а именно: «Яблоко и червячок», «Я свой», «Мы делили апельсин», «Другими словами» и др. Использовать их можно на семинарах-практикумах для преподавателей, в ходе которых будут объяснены основные способы избегания недоразумений. Педагогу необходимо владеть знаниями, умениями и навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций, так как проблема взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту для современной системы профессионального образования.

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.

При выборе путей разрешения конфликта необходимо проанализировать процесс и характер конфликтной ситуации, позиции всех его участников, выработать альтернативное решение с учетом интересов всех действующих лиц.

Разрешение конфликта должно привести к устранению причин, вызвавших конфликт, установлению взаимопонимания и согласия, созданию надлежащего психологического климата для дальнейшего пребывания в коллективе.

Список использованных источников

1. Баныкина, С. В. Педагогическая конфликтология [Текст] : состояние, проблемы исследования и перспективы развития / С. В. Баныкина // Современная конфликтология в контексте культуры мира. – М, 2001. – С. 373-394.
2. Богданов, Е. Н. Психология личности в конфликте [Текст] : учеб. пособие / Е. Н. Богданов, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер Принт, 2004. – 221с.
3. Вершинин, М. С. Конфликтология [Текст] : конспект лекций / М. С. Вершинин. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А. – 2001. – 64 с.
4. Гришина, В. Н. Психология конфликта [Текст] / В. Н. Гришина. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с.
5. Захорчук, Л. А. Управление конфликтами в системе образования [Текст]: автореф. дис. ... канд. соц. наук : 10.00.05 / Л. А. Захорчук. – М. : МГУ, 2006. – 27с.
6. Рыбакова, М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе [Текст] : книга для учителя. – М. : Просвещение, 1991. – 227 с.
7. Рыданова, И. И. Педагогические конфликты: пути преодоления [Текст] / И. И. Рыданова. – Минск : Дизайн ПРО, 1998. – 80 с.

УДК 159.923.3 : 377

*Юлия Александровна Саталуй,**педагог-психолог,**ГПОУ «Ясиноватский строительный техникум**транспортного строительства»,**г. Ясиноватая*

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ В ГПОУ «ЯСИНОВАТСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ ТРАНСПОРТНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА»

***Аннотация.** Статья посвящена проблеме профилактики синдрома эмоционального «выгорания» педагогов. Далеко не каждая профессия сравнится с профессией педагога по тем эмоциональным нагрузкам, которые он ежедневно испытывает. Синдром эмоционального «выгорания» является одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога. Поэтому решение данной проблемы требует ее изучения с целью дальнейшей профилактики и коррекции.*

***Ключевые слова:** психологическое здоровье; эмоциональное выгорание; профилактика; коррекция; эмоции; стресс; профессиональные деформации.*

В последнее время в обществе бурно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять психологическое здоровье всех участников образовательного процесса. Это возможно, если педагог профессионально компетентен, физически и психологически здоров, а также устойчив к развитию негативных профессионально-обусловленных состояний. На сегодняшний день последняя задача остается трудновыполнимой. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда преподавателя, увеличивается риск развития синдрома «эмоционального выгорания».

Сегодня ни для кого не секрет, что педагог – центральная фигура учебно-воспитательного процесса и играет ведущую роль в процессе обучения. Поэтому проблема психологического благополучия педагога является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания – психологического явления, оказывающего негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в педагогической сфере.

Многочисленные исследования говорят о неблагоприятном состоянии здоровья современного педагога. Профессию педагога можно отнести к группе риска по частоте нарушения здоровья и серьезности протекающих заболеваний. Существуют особенно распространенные среди педагогов болезни, есть и особые «педагогические методы» укрепления и сохранения здоровья.

На педагогическом совете в ГПОУ «Ясиноватский строительный техникум транспортного строительства» возникло бурное обсуждение вопроса синдрома эмоционального выгорания педагогов. По итогам работы был сделан вывод: профессия педагога – профессия здоровьеразрушающая. Одной из причин заболеваний является стресс, постоянное утомление, головные боли, бессонница, общее ухудшение здоровья.

Работа перестает приносить удовольствие, а напротив, вызывает враждебность. У человека появляется ощущение собственной некомпетентности, беспомощности, и действительно – снижаются конкретные профессиональные достижения, а также выносливость и внимание в целом.

Что такое синдром профессионального выгорания?

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь тех людей, кто работает с людьми. Это педагоги, социальные работники, психологи, менеджеры, врачи, журналисты, бизнесмены и политики. Сюда входят все те, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие или плата за мастерство».

Печально то, что особенно подвержены выгоранию те люди, которые по долгу службы должны «дарить» людям энергию и тепло своей души. В значительной степени подвержены развитию СЭВ педагоги. Объясняется это тем, что профессиональный труд педагогов отличается очень высокой эмоциональной напряженностью. Эта эмоциональная напряженность не может не сказаться на здоровье и самочувствии педагога.

Профессия «педагог», иначе «работа сердца и нервов», требует буквально ежедневного, даже ежечасного расходования огромных душевных сил. Умение владеть собой, держать себя в руках – один из главных показателей деятельности педагога, от чего зависят и его профессиональные успехи, и психологическое здоровье. Она характеризуется огромной нагрузкой на психоэмоциональную сферу. Большая часть рабочего дня протекает в напряженной обстановке: эмоционально насыщенная деятельность, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за жизнь и здоровье детей. Факторы такого рода оказывают отрицательное влияние на физическое самочувствие. Речь идет о нервозности, раздражительности, усталости, разного рода недомоганиях.

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов человека. Полностью исключить в работе профессиональный стресс и профессиональное выгорание в современных условиях невозможно. Но вполне возможно существенно уменьшить их разрушительное влияние на здоровье работающих людей.

С целью профилактики СЭВ в техникуме мной был проведен тренинг для педагогов: «Люби себя».

Цель тренинга:

- обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический климат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;
- развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

В ходе тренинга я использовала различные техники и упражнения:

- «Дышите глубже, если вы взволнованы»;
- упражнение «Лимон» на управление состоянием мышечного напряжения и расслабления;
- техника «Ластик» для поддержания стабильного психологического состояния, для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации;

– упражнение – самодиагностика «Я в лучах солнца» определить степень отношения к себе;

– упражнение «Пять добрых слов».

В заключение профилактического тренинга «Притча о колодце».

Кроме профилактической работы также проведена просветительская работа.

Рекомендации по профилактике и устранению синдрома эмоционального выгорания:

1. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Первое не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Достижение краткосрочных целей – успех, который повышает степень самовоспитания. К концу очередного рабочего года очень важно включить цели, доставляющие удовольствие.

2. Общение. Когда люди анализируют свои чувства и ощущения и делятся ими с другими, вероятность «выгорания» значительно снижается или этот процесс менее выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы работники делились своими чувствами с коллегами и искали у них социальной поддержки. Если вы делитесь своими отрицательными эмоциями с коллегами, те могут помочь найти вам разумное решение возникшей у вас проблемы.

3. Использование «тайм-аутов». Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны «тайм-ауты», т.е. отдых от работы и других нагрузок. Работники любой сферы имеют отпуск, отдыхают во время праздников и в выходные дни.

4. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь, способствует снижению уровня стресса, ведущего к «выгоранию».

5. Сохранение положительной точки зрения. Найдите людей, которые обеспечат социальную поддержку и, следовательно, помогут сохранить положительную точку зрения в отношении ваших действий.

6. Контроль эмоций, возникающих после завершения намеченной работы. При решении профессиональных задач важно уметь контролировать чувство тревожности и напряженности. Но завершение работы не всегда устраняет сильные психологические чувства, особенно если работа не принесла нужных результатов.

7. Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на организм человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, увеличение или снижение массы тела отрицательно влияют на уровень самооценки и способствуют развитию синдрома «выгорания».

Проблема, о которой идет речь, на наш взгляд, представляется очень важной, так как эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними. Это и близкие родственники, и друзья, а также студенты, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома. Поэтому, очень важно на наш взгляд, продолжить начатую работу, но уже с упором на коррекцию негативных последствий данного явления.

Список использованных источников

1. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С. П. – Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – С. 272.

2. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – С. 99-105.
3. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2005. – С. 212.
4. Гордиенко, В. Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Текст] : монография / В. Н. Гордиенко. – Иркутск, 2009. – С. 382.
5. Львова, Ю. Л. Социально-педагогические проблемы развития профессиональной и общественной активности учителей [Текст] / Ю. Л. Львова. – М., 1988. – С. 362.
6. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Электронный ресурс] / К. Маслач – Режим доступа : <http://www.megapolisdoors.ru/catalog/articles/maslach-k-professionalnoe-vygoranie-kak-lyudi-spravlyayutsya-tekst-statya-1978>.
7. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома "эмоционального выгорания" в работе педагога [Текст] / Н. С., Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – № 2. – 2008. – С. 103.
8. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – М. : Наука, 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85-95.
9. Янковская, Н. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] / Н. Янковская // Народное образование. – 2009. – № 2. – С. 127-137.
10. <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-1>.

УДК 377.013(07)

*Виктория Ивановна Синьтюк,
зам. директора по воспитательной работе,
ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Горловка*

ЗНАЧЕНИЕ ДУХОВНОГО НАЧАЛА В НРАВСТВЕННОМ, ПАТРИОТИЧЕСКОМ И ЭСТЕТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОУ СПО

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные вопросы духовно-нравственного, патриотического и эстетического воспитания обучающихся в ОУ СПО. Представлены данные проведенного анкетирования студентов и родителей по определению влияния духовного начала на воспитание патриотических, эстетических и нравственных качеств личности студента.*

***Ключевые слова:** обучающиеся; духовность; мораль; нравственность; развитие; воспитательный процесс.*

Ситуация сегодняшнего дня вынуждает нас искать пути реализации многих педагогических проблем по разным направлениям. Та же ситуация и с воспитательной работой.

В то время, когда политическая обстановка, раскол внутри народа и военные действия на Донбассе разделяют людей и обостряют нравственные и этические

конфликты, мы можем потерять народ как общность культурных и духовно здоровых людей.

Нам преподавателям, как никогда нужен компас на пути реализации задач воспитания и образования в такое время.

Задачи, которые стоят перед нами, безмерно сложны. Давайте вспомним основные направления воспитательной работы – это патриотическое, эстетическое, здоровьесберегающее, правовое, политическое, профессиональное, антикоррупционное, антитеррористическое, профилактика суицидов и многие другие. И все они сравнимы с глыбами нерешенных проблем. Весь 2016–17 учебный год мы разрабатывали массу мероприятий, проводили конференции и семинары, посвященные противодействию экстремизму и терроризму. А ведь это проблема не то, что учебного заведения, это даже не государственная проблема, а мировая. Величайшие политики не могут найти выход из насущной проблемы, а мы совершенно не обучены специальным методикам, с которыми-то и органы безопасности не всегда справляются. Это не снимает с нас ответственности за работу конечно, но хочу сказать, что всю воспитательную работу каждый из нас и все мы вместе строим чисто интуитивно, соответственно опыту, образованию, компетенции. Тем ценнее наши семинары и конференции, на которых мы делимся своим опытом, своими переживаниями.

Полноценное развитие детей включает не только физическое, но и социально-нравственное, эстетическое, личностное, речевое и познавательное. Одной из главных задач современного общества является воспитание растущего человека, формирование духовно развитой личности, создание возможностей для духовно-нравственного совершенствования человека. Чтобы сделать растущего человека борцом за человечность, необходимо развивать его образ мышления, готовность к участию в экономической, культурной, социальной жизни общества, готовность участвовать в трудовой деятельности.

Хочу рассказать о своем опыте работы. Для себя я определилась в первоочередной задаче в воспитательной работе. Это духовное наполнение воспитательной деятельности. Считаю, что духовное воспитание и должно стать тем компасом, который укажет путь возрождения.

Когда-то, на меня произвело неизгладимое впечатление рассуждение 10-летней Сони Шаталовой, страдающей аутизмом, которая совсем не умеет разговаривать, но при этом совершенно невероятно дает определения различным словам. Написанные ей фразы моментально становятся афоризмами, на которые способны лишь великие умы человечества. И их огромное множество. Например: «Наука – это система знаний, основанных на сомнении». Так вот, фраза, ставшая для меня лозунгом воспитательной работы – «Душа – это такое пустое место в человеке, которое человек может заполнить Богом или сатаной». И все. Все стало на свои места! Можно не разделять направления воспитательной работы, если заполнить ее верным наполнением.

Но, даже определив направление, перед нами стоит ряд проблем.

Здесь конечно хочется получить помощь от государства. Так 22 апреля 2016 года в МОН ДНР состоялось заседание круглого стола «Курсы духовно-нравственного направления в системе образования Донецкой Народной Республики: ситуация, проблемы, решения», за которым собрались представители Министерства образования и науки, Донецкого республиканского института дополнительного педагогического образования, депутаты Народного Совета ДНР, педагоги, представители духовенства, общественности. На обсуждение были вынесены вопросы сотрудничества школы и церкви, преподавания курсов духовно-нравственной направленности. «Вопросы духовно-нравственного воспитания очень актуальны, – отметил первый заместитель министра образования и науки ДНР Михаил Кушаков, открывая заседание. – Всех нас

объединяет общая забота о воспитании подрастающего поколения. Мы должны дать качественное образование, при этом образование, лишённое духовно-нравственного начала, обречено на провал. Воздействие самых разнообразных источников зачастую негативно сказывается на формировании личности, и одна из ключевых задач, стоящих перед родителями, педагогами, обществом в целом – воспитание высоконравственного человека».

Конечно, слишком высокая планка поднята для сегодняшнего дня, высоконравственного! Нам бы вернуть понятие нравственного и духовно-нравственного начала.

Проблема формирования нравственности, расширения духовного мира детей прослеживается в работах Л. Толстого, К. Ушинского, В. Белинского, В. Сухомлинского, А. Макаренко. К вопросу развития нравственных качеств детей обращаются белорусские учёные: Г.А. Никашина, В.П. Рева, Л.С. Ходонович.

Нравственность – это индивидуальная форма существования морали общества, внутренний закон человека, побуждающий соотносить свои поступки с нормами морали общества, в котором он живёт. Методология воспитания нравственных качеств у детей ориентирует на использование национального культурного наследия.

Все мы прекрасно помним годы, когда вся патриотическая работа сводилась к «шароварщине». Достаточно было одеть детей в шаровары и вышиванку и вроде национально-патриотическое воспитание.

Конечно, особенностью восточнославянского этноса является практическое совпадение народных и православных религиозных воззрений. Духовная традиция определяла уклад жизни человека на Руси даже в том случае, когда он сам себя не признавал человеком верующим.

Но главное в духовной жизни обучающихся – это научение ученичеству, послушанию. Подросток должен научиться общению со своими сверстниками, совместному деланию, служению ближним, осознать роль и значение преподавателя в его жизни, проходить уроки послушания преподавателю, родителям, формировать в себе навык к добру.

Важно помочь детям осознать духовные добродетели, основные нравственные установления, понять, как должен вести себя, давать нравственную оценку своим поступкам, различать в себе грех и закреплять навыки духовной жизни в борьбе с грехом, оказывать посильную помощь в семье, друзьям, другим людям, принимать активное участие в жизни учебного заведения.

Другим важным подходом является систематическое ориентирование обучающегося на добро, воспитание в нем желания и стремления к добру. Для этого он должен научиться отличать добро от зла в своих собственных делах и поступках.

Основными сферами жизни ребенка, в которых происходит непрерывный процесс духовно-нравственного становления его личности, являются семья и образовательное учреждение и окружение.

Основной средой, в которой совершается процесс непрерывного воспитания, является семья. Она, как часть общества, несет в себе традиции, обычаи и предания этого общества.

В настоящее время семья практически отчуждена от образовательного процесса, что, по общему мнению, является одной из главных проблем современной педагогики и психологии. Принято считать, что только преподаватель и студент являются субъектами образовательной деятельности.

Конечно, в СПО дети приходят уже сформированными личностями, считающими себя свободными и дееспособными, но, к сожалению, все чаще духовное, нравственное и моральное начало находятся лишь в зародышевом состоянии.

Часто мы встречаемся с неприятием нравственного воспитания со стороны некоторых родителей. И здесь главная задача наша, достучаться до сердца обучающегося.

Бездуховность поколения привело к ожесточению и безжалостному отношению к окружающим. Этим примеров масса. А ведь мы надеемся на это поколение в плане построения нового государства, формирования нового общества.

Эффективным в данном случае является именно духовно-нравственное развитие личности ребенка. При этом важно обратить внимание на то, что нравственное воспитание ребенка – одна из самых главных и самых трудных задач родителей и образовательного учреждения.

Мы уже прошли эпоху безбожия и общества светской этики. Яркие плоды светской морали уже вызрели в Европе – это и ювенальная юстиция, и толерантная политика к извращениям, приведшая секс-меньшинства к большинству. Это запрет озвучивать половую принадлежность ребенка, до момента его самоопределения. В тюрьмы попадают семьи, демонстрирующие нормальные ценности семьи. Радует, что у нашего израненного народа хватает сил сопротивляться навязанным Западом идеалам, что не приемлемы для народа гей – парады и демонстрация срама. А ведь все начиналось с подмены духовных морально-нравственных норм светскими нормами. Я думаю, вы все хорошо знакомы с понятием «Окно Овертона».

Противостоять этому можно только объединив усилия светского образования и духовного воспитания.

Нравственное воспитание начинается с привития навыка самоанализа, видения человеком своей души, ее потребностей и совестливого отношения к себе и ближним.

Поэтому задача духовного воспитания – не в подготовке богословски грамотных граждан и новых адептов церкви, а в формировании навыков в решении главного нравственного выбора человека – между добром и злом в каждом конкретном случае. Собственно, овладение этой наукой – принятие нравственных решений – и есть то, что необходимо любому человеку, независимо от его профессии, рода занятий, пола и возраста. Но овладение наукой – не в смысле философствования на тему «что есть добро», а формирование цельной личной мировоззренческой позиции и навыка принятия и исполнения нравственных решений, направленных на добро. Такой подход потребует серьезной духовной работы, искоренения в себе самом того, что препятствует его реализации. Ведь можно исповедовать любую красивую и мудрую философию, но себя не менять, прожить жизнь в видимом благополучии, но так и не научиться любить других людей и свое Отечество.

В октябре 2014 года все заметили разительные изменения в поведении и отношении друг к другу студентов. Они были готовы делиться своим малым «тормозком» не только с друзьями, но и с преподавателями. А у многих в кармане появились маленькие иконки. Наблюдения подтолкнули к действиям.

На воспитательные часы в группы мы приглашали священников для встреч-бесед. Дети легко шли на контакт, открывая свои переживания и задавая вопросы. Никаких молитв, служений и агитаций, просто беседы о добре и зле, о цели в жизни, о влюбленности и любви. Таким образом, видя тандем преподаватель – администрация – священник, студенты стали больше доверять преподавателям, стали слышать их просьбы, поручения и задания.

Разговоры «по душам» помогали узнать личные переживания ребят, поделиться с ними личным опытом переживаний и выхода из подобных ситуаций. В итоге – душевная близость помогла выстроить сотрудничество, соработничество преподавателя со студентами. Казенные отношения наполнились человеческим взаимопониманием. Все воспитательные мероприятия и программы, перестали нести формальный подход,

дети с удовольствием взяли на свои плечи подготовку и организацию. Создался актив, который инициировал встречи со священниками, Митрополитом, интересными людьми.

Основными задачами воспитательной работы выделяются распространённые, но очень важные цели:

Воспитывать:

- уважительное отношение друг к другу, демонстрируя положительные примеры прошлого и современности, реальные взаимоотношения людей;
- чувства ответственности за сохранение нравственных отношений в коллективе, в семье;
- уважение к членам семьи, семьянина, любящего своих родителей;
- сознательную дисциплину и культуру поведения, ответственность и исполнительность;
- понимание Отечества как непреходящей ценности, связи с предыдущими поколениями;
- негативное отношение к вредным привычкам;
- чувство прекрасного, художественных способностей, эстетических вкусов, идеалов;
- чувство патриотизма, сопричастности к героической истории Российского государства;
- понимание взаимосвязей между человеком, обществом, природой;
- гуманистическое отношение к людям.

Формировать:

- духовно-нравственные ориентиры;
- гражданское отношение к себе;
- потребность самообразования, самовоспитания своих морально-волевых качеств;
- гражданское отношение к Отечеству;
- верность духовным традициям;
- общественную активность, сознательное отношение к народному достоянию, уважение к национальным традициям;
- сознательное отношение к учебе, развитие познавательной активности, готовность к профессиональному росту;
- осознания принадлежности к студенческому коллективу, стремление к сочетанию личных и общественных интересов, к созданию атмосферы подлинного товарищества и дружбы в коллективе;
- эстетическое отношение обучающихся к окружающей среде и труду как источнику радости и творчества людей.

Создавать:

- ситуации практического применения духовно-нравственных категорий в реальной ситуации;
- условия для сохранения физического, психического, духовного и нравственного здоровья обучающихся.

Развивать:

- значение понятий «истинное» и «ложное», научить отвечать за последствия своих поступков, принимать верные решения;
- представления о семейных ценностях;

а также:

- пропагандировать здоровый образ жизни;

- дать обучающимся возможность проявить свои нравственно-духовные ценности на практике;
- создать условия для нравственного самовоспитания обучающихся;
- приобщать обучающихся к духовной культуре, отечественным традициям.

Итогом работы становится пропедевтическая работа с первокурсниками, вовлечение их в общественную работу со старшекурсниками и сплочение студенческого коллектива. Постановка на учет в СДН – 0 человек, противоправные действия – 0 человек, суицид – 0 человек.

Конечно, есть студенты, нуждающиеся в особом внимании, склонные к правонарушениям, но им противостоит не только администрация и совет профилактики, но и сплоченный коллектив студентов, во главе со студсоветом, а за порядком следит и достаточно быстро реагирует на волнения – студенческий оперотряд. Родители приходят с благодарностями в адрес администрации и кураторов.

Опыт нашей воспитательной работы был перенесен в образовательные учреждения образовательного округа Горловка – и Горловка 2. Был составлен график лекций в СПО округов в рамках программы «Духовные ценности». Весь 2016–2017 учебный год программа действовала и давала ощутимые результаты.

С целью выяснить, как воспринимают студенты те или иные духовные ценности, проводилось анкетирование 250 студентов и 200 родителей. В результате анкетирования было выявлено, что 25,9 % родителей считают, что дети стали терпимее, добрее и внимательнее, 22,4 % родителей высказались о положительном воздействии духовного воспитания со стороны техникума на детей, 51,7 % студентов считают, что в техникуме помогли им понять их родителей, что хорошо и что плохо, что красиво, а что некрасиво.

Признаками воспитания нравственности посредством духовного наполнения, анкетированные студенты считают: порядочность – 28,5 %, доброту – 26,2 %, отзывчивость – 16,7 %, способность идти на выручку – 17,9 %, наличие хороших и верных друзей – 10,7 %.

На вопрос анкеты «Способна ли в современных условиях система образования воспитать высоконравственных граждан?» положительно ответили 49,7 %, не верят в возможности образовательных учреждений для детей 15,83 %, остальные респонденты (54,47 %) высказались за совместную деятельность СПО и семьи в деле воспитания высоконравственного человека.

Список использованных источников

1. Белых, Н. М. Основы православного воспитания в подготовке учителя начальных классов [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Н. М. Белых ; Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Федеральное агентство по образованию. – Елец : ЕГУ им. И. А. Бунина, 2006. – 36 с. – Библиогр. в кн. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272130>
2. Буре, Р. С. Социально-нравственное воспитание дошкольников [Электронный ресурс] : методическое пособие / Р. С. Буре. – М. : МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2011. – 80 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=212951>
3. Дивногорцева, С. Ю. Духовно-нравственное воспитание в теории и опыте православной педагогической культуры [Текст] / С. Ю. Дивногорцева. – М. : ПСТГУ, 2012. – 237 с.
4. Дивногорцева, С. Ю. Основы православной педагогической культуры [Текст] : учеб. пособие / С. Ю. Дивногорцева. – М. : ПСТГУ, 2014. – 240 с.
5. Кибардин, Н. П. Система педагогики по творениям Блаженного Августина [Электронный ресурс] / Н. П. Кибардин. – Казань : Центральная Типография, 1910. –

160 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=75624>

6. Куплетский, М. А. Заметки по теории религиозного воспитания [Электронный ресурс] / М. А. Куплетский. – СПб : Синод. тип., 1904. – 119 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226725>

7. Никитская, Е. А. Православная воскресная школа как воспитательная организация: социально-педагогический потенциал [Электронный ресурс] / Е. А. Никитская. – М. : Логос, 2012. – 207 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119445>

8. Новиков, Н. И. О воспитании и наставлении детей [Электронный ресурс] / Н. И. Новиков. – М. : Директ-Медиа, 2008. – 217 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=28817>

9. Образование и духовность в современном российском обществе [Электронный ресурс] : монография / науч. ред. Г. Ф. Гребенщиков. – М. : Перо, 2010. – Ч. I. – 146 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232104>

10. Образование и духовность в современном российском обществе [Электронный ресурс] : монография / науч. ред. Г. Ф. Гребенщиков. – М. : Перо, 2012. – Ч. II. – 131 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232105>

11. Павловская, О. А. Духовно-нравственные ценности в формировании современного человека [Электронный ресурс] / О. А. Павловская, В. В. Старостенко, Л. Н. Владыковская. – Минск : Белорусская наука, 2011. – 452 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86751>

12. Петрова, В. И. Нравственное воспитание в детском саду [Электронный ресурс] : программа и методические рекомендации / В. И. Петрова, Т. Д. Стульник. – 2-изд., испр. и доп. – М. : МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2006. – 80 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=211867>

13. Православное просвещение и духовно-нравственное воспитание в школе: теоретические аспекты и практический опыт [Электронный ресурс] : научно-методическое пособие в помощь учителю / Смоленская Православная Духовная Семинария ; авт.-сост. Л. Н. Урбанович ; гл. ред. Урбанович Георгий, прот. – Смоленск : Смоленская Православная Духовная Семинария, 2014. – 272 с. : ил. - Библиогр. в кн. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257033>

14. Психологические исследования духовно-нравственных проблем [Электронный ресурс] / под ред. А. В. Юревич, А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2011. – 480 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86276>

15. Психология человека в современном мире. Проблема индивидуальности в трудах отечественных психологов [Электронный ресурс] / под ред. А. Л. Журавлев, М. И. Воловикова, Т. А. Ребеко. – М. : Институт психологии РАН, 2009. – Т. 6. Духовно-нравственное становление человека в современном российском обществе. – 416 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87408>

16. Святитель Феофан Затворник Православие и наука [Электронный ресурс] / Святитель Феофан Затворник. – М. : Директ-Медиа, 2011. – 1113 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83831>

17. Сосунцов, Е. Ф. Религиозно-нравственное воспитание в школе [Электронный ресурс] / Е. Ф. Сосунцов. – Казань : Центральная Типография, 1913. – 96 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=226702>

18. Социально-психологические и духовно-нравственные аспекты семьи и семейного воспитания в современном мире [Электронный ресурс] / Институт психологии ; Свято-Сергиевская православная богословская академия ; Российская академия наук ; отв. ред. В. А. Кольцова. – М. : Институт психологии РАН, 2013. – 960 с. – Режим доступа : URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271626>

УДК 316.48 : 377

*Людмила Александровна Смекалина,**методист,**УМО СПО высшее учебное заведение «Республиканский институт последипломного образования инженерно-педагогических работников»,**г. Донецк*

ПРОФИЛАКТИКА И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

***Аннотация.** В данной статье раскрыты некоторые теоретические, методические и практические аспекты профилактики и разрешения конфликтных ситуаций при общении. Представлены результаты изучения общепедагогической и специальной литературы. Статья может быть интересной для преподавателей и методистов, особенно для начинающих специалистов СПО в контексте совершенствования их профессиональной компетентности.*

***Ключевые слова:** конфликт; предупреждение конфликтов; эмпатия; конфликтогены; принцип амортизации.*

Тема педагогических конфликтов в наши дни, когда вопрос качества образования является значимым не только для образовательного учреждения, но и для общества в целом, является особенно актуальной. Образовательная система, в силу сложившихся в стране социально-экономических и политических условий, оказалась в сложном положении, и жизнь педагогического коллектива зачастую просто пронизана конфликтными ситуациями.

Конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых тенденций в сознании отдельного человека, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными переживаниями.

В основе любого конфликта лежит ситуация, которая содержит: противоречивые позиции сторон по какому-то вопросу; противоположные задачи или средства; расхождение интересов, желаний, стремлений оппонентов.

Предупреждение конфликтов – это система различных способов, приемов воздействия и знаний, способствующих предотвращению открытого конфликта на стадии назревания противоречия. Технологию предупреждения конфликта могут применять как участники возникающего конфликта, так и третье лицо – приглашенный эксперт либо независимый и объективный в нарастающем противоречии человек.

Для предупреждения конфликта необходимо придерживаться следующих рекомендаций:

- научитесь правильно слушать (не перебивать собеседника, не делать поспешных выводов и возражений, не давать непрошенных советов, проявлять заинтересованность, эмпатию и уважение к говорящему);
- сначала ответьте на аргументы собеседника, а потом приводите собственные аргументы;
- выражайте свои мысли и чувства в вежливой форме, ведите аргументацию корректно по отношению к собеседнику;
- оперируйте простыми, ясными, точными понятиями;

- стремитесь к открытому общению, преодолевайте барьеры в общении;
- не употребляйте конфликтогены, не отвечайте конфликтогеном на конфликтоген;
- избегайте категоричности, подшучиваний, напоминаний о какой-то проигрышной ситуации и т.п.;
- делайте как можно больше благожелательных посылов (все, что поднимает настроение собеседнику: похвала, комплимент, дружеская улыбка, внимание, интерес к личности, сочувствие, уважительное отношение);
- учитывайте личностные особенности собеседника (особенности восприятия: визуалы, аудиалы, кинестетики; типы темперамента, черты характера и т.д.);
- критикуйте конструктивно, для этого следует:
 - избегать несправедливой критики, не критиковать отсутствующих;
 - указывая человеку на ошибку, необходимо начать с похвалы и искреннего признания достоинств человека; сначала следует поговорить о собственных ошибках, а затем критиковать собеседника;
 - лучше указать на конкретные ошибки, чем говорить общие фразы;
 - критиковать конкретные действия, а не личность провинившегося;
 - критикуя важно пояснить, как можно исправить ситуацию.

Одной из причин возникновения конфликта есть конфликтогены поведения. Это слова или действия, которые порождают конфликт.

Конфликтогенами называют слова, действия (или бездеятельность), поведенческие акты или обращения в целом, которые могут привести к конфликту. Например, к конфликтогенам относятся: приказания, угрозы, замечания, обвинения, насмешки, хвастовство, категоричность суждений и мнений, перебивание другого, обман, утаивание информации и др.

Таблица 1. Преобразования конфликтогенов
(примеры «противоядий от конфликтов»)

Конфликтоген	Преобразующие вопросы
Дурак! (и другие оскорбления)	Что Вы хотели бы? Как это можно исправить?
Я прав, а ты (он) не прав	Чем Ваша точка зрения отличается от их точки зрения?
Я не буду...	Что могло бы помочь Вам сделать это?
Все пропало	Как сделать это успешным? Как можно это улучшить?
Он (она) безнадежен!	Что в их поведении Вам не нравится?
Я (они) должен/вынужден..	Можете ли Вы (они) избрать такое действие?
Слишком много/мало...	По сравнению с чем?
Они всегда...	При каких обстоятельствах они не делают это?
Я не хочу...	Какого исхода Вы хотели бы?
Я не могу...	Вы не сможете? Или, быть может, просто не видите, каким образом сделать это?
Он (она) никогда не...	Что произойдет, если Вы увидите такую возможность?
Это невозможно...	Если бы это было возможным, что потребовалось бы тогда?

Существует ряд вербальных приемов предупреждения и разрешения конфликта. Четко построенные фразы и высказывания педагога, очень часто, уже на начальной стадии способны погасить зарождающийся конфликт. Вот некоторые примеры:

- «Вам (тебе) важно». Задача озвучить потребности и намерения оппонента.

– Перевод «минусов» в «плюсы». «Как здорово, что в нашей группе есть такой внимательный человек. Это хорошее качество вашей личности» или «Приятно когда».

– «Просьба – совет». Основная цель отсрочить реакцию «Я вас услышала, но чтобы полностью решить ваш вопрос предлагаю встретиться после уроков».

– «Вы – посыл». «Аргументируйте мне», «На основе каких фактов вы сделали такой вывод».

– «Многие / Большинство». «Большинство моих коллег так не считает», «Многие ребята думают по другому».

– «Срыв маски» (используется в крайних случаях). Прямолинейно озвучиваем то, что все понимаем. «Ты хочешь поконфликтовать или решить вопрос?».

– «Соучастие». Реализуется указанный прием в форме следующих высказываний: «Как нам с вами поступить?», «Что нам делать дальше?»

– Воздействие на чувство самоуважения другого человека, апелляция к более благородным мотивам («Вы же умный человек»).

– «Я высказывания» (помогает быть услышанным):

1. Конкретное описание того, что вызвало чувство («Когда ты вчера опоздал...»).

2. Называние чувства в тот момент («...я почувствовала беспокойство...»).

3. Называние причин («...наверное, это произошло потому, что...»).

В ситуации, когда невозможно изменить течение конфликта, когда с вами агрессивно общаются при помощи конфликтогенов, можно применять принцип амортизации: не вступать в пререкания и не оправдываться, а создать иллюзию общего согласия.

Способы разрешения конфликтов.

1. Сотрудничество: данный стиль требует достаточного количества времени, умения сторон объяснить свои желания и скрытые потребности, способности выслушать друг друга, а затем выработать совместно приемлемое решение проблемы.

2. Компромисс: вполне приемлем в ряде случаев. Уступая друг другу в чём-то, оппоненты приходят к общему решению, которое устраивает обе стороны. Однако, желания и интересы каждой стороны удовлетворяются частично (в этом – отличие от сотрудничества).

3. Избегание (уклонение, уход): данный стиль не всегда есть бегство от проблемы. Иногда он может быть вполне подходящей реакцией на конфликтную ситуацию. К нему можно прибегнуть, когда:

– исход не очень важен для вас, и на решение проблемы не стоит тратить силы;

– напряжённость слишком велика, и вы хотите её ослабить;

– вы не хотите продолжать отношения с оппонентом;

– проблема слишком серьёзна, и её надо дополнительно обдумать.

4. Приспособление: возможно в тех случаях, когда вы понимаете, что оппонент действительно прав. И тогда, жертвуя своими интересами, вы смягчаете ситуацию, приспособившись, и сохраняя отношения.

5. Соперничество (конкуренция): наименее эффективен. Он может разрушить отношения. Однако он приемлем, когда решение нужно принимать срочно. Когда вам нечего терять, либо наоборот решение проблемы очень важно для вас.

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, алгоритм можно провести в форме ролевой игры, деловой встречи, неформальной беседы. Главное, чтобы участники ситуации приобрели бесценный опыт и применяли его в жизни.

Таким образом, в общении необходимо использовать вербальные приемы, как для предупреждения, так и для разрешения конфликта. Четко построенные фразы и высказывания педагога, очень часто, уже на начальной стадии способны погасить зарождающийся конфликт. Для разрешения педагогического конфликта следует использовать общий алгоритм урегулирования возникшей проблемы. В ситуации, когда невозможно изменить течение конфликта, когда с вами агрессивно общаются при помощи конфликтогенов, можно применять принцип амортизации. Важно осознавать, что хорошие взаимоотношения с окружающими представляют собой большую общественную ценность.

Список использованных источников

1. Виды стрессов при конфликте. Способы преодоления стрессовых последствий конфликта [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.e-reading.club/chapter.php/88410/46/Kuz%27mina__Shpargalka_po_konfliktologii.html.

2. Грецов, А. Г. Практическая психология [Текст] / А. Г. Грецов. – М. : Питер, 2005. – 160 с.

3. Групповое занятие-практикум «Общение без конфликтов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/587626/>.

4. Педагогический конфликт и пути его разрешения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/411175>.

5. Семенова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости [Текст] / Е. М. Семенова. – М., 2005. – 67 с.

УДК159.923.2 : 377

*Андрей Павлович Соловьев,
преподаватель физической культуры,
ГПОУ «Горловский техникум»,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Горловка*

**ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА В КОМАНДЕ НА УСПЕШНОСТЬ СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТУДЕНТОВ ОУ СПО**

Аннотация. Суть статьи заключается в изучении особенностей влияния специфики психологической атмосферы баскетбольной команды, показателей ее динамики на оптимизацию взаимодействий спортсменов. Для этого проанализированы особенности психологической атмосферы спортивной команды по баскетболу и сформулированы практические рекомендации по формированию благоприятной психологической атмосферы спортивной команды и ее регуляции.

Ключевые слова: психологический климат; психологическая атмосфера; спорт; потенциал личности; подготовка к соревнованиям; выполнение тренировочных заданий; стиль руководства; успех.

Современный этап развития наук о спорте отражает давно назревшую потребность в реализации психологических знаний на практике. Как известно, в процессе спортивной деятельности между людьми устанавливаются определенные отношения, традиции, привычки, чувства, которые прямо или косвенно влияют на ее эффективность. Все это указывает на то, что принято называть психологической атмосферой. В спорте она складывается под влиянием различных объективных и субъективных факторов: успеха деятельности, возрастных особенностей, чувств, настроений, мотивов, потребностей и отношений между спортсменами, а также под влиянием целенаправленной педагогической работы преподавателя. Это отражается в отношении спортсменов к тренировочному процессу, к тренеру, друг друга, к судьям, администрации и т.д. Игнорирование знаний о психологическом климате и психологической атмосфере, закономерностей их формирования, особенностей регуляции и оптимизации значительно сужает возможности тренерского состава по руководству командой.

Необходимость в создании положительной психологической атмосферы в спортивной команде возникает не только во время соревнований, но и на тренировках, которые через объем и интенсивность стали проходить на фоне значительных эмоциональных переживаний, высокого психического напряжения. Итак, положительная доброжелательная психологическая атмосфера, которая складывается в команде, способствует не только максимальной реализации потенциала личности в условиях соревнований, ее способностей, таланта, но и несет в себе психопрофилактические функции, охраняя психику спортсменов от чрезмерных эмоциональных перегрузок в процессе подготовки к соревнованиям.

В этой роли психологическая атмосфера выступает как средство психологической устойчивости, как отдельного спортсмена, так и команды в целом. Исходя из этого, психологическую атмосферу можно охарактеризовать как особый чувственный тон, настроение команды, которая пронизывает всю систему ее деятельности и формируется на основе субъективной удовлетворенности характером межличностных отношений спортсменов.

Однако, данная проблема остается недостаточно разработанной в теории и методике спортивной подготовки, в психологии и педагогике спорта, подтверждается отсутствием единого подхода к исследованию взаимоотношений в системах «тренер-спортсмен», «спортсмен-спортсмен», «тренер-тренер». Таким образом, научное обоснование и эмпирическое изучение психологической атмосферы спортивной команды позволит расширить границы этого понятия, преодолеть фрагментарность и разрозненность позиций исследователей и практиков. По содержанию понятие «психологическая атмосфера» достаточно объемное, поэтому адекватно может быть использовано для описания психологических явлений в разнородных группах, в том числе и в спортивной команде.

Для достижения поставленной цели и сформулированных задач использованы методы исследования:

а) теоретические (анализ, осмысление и обобщение специальной психолого-педагогической и научно-методической литературы по проблеме исследования);

б) эмпирические – наблюдение, опрос, беседы, социометрия, педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий), методы математической статистики.

Теоретико-методологической основой исследования стали труды О. Бузника, О. Донцова, В. Жваво, Е. Журавлева, С. Кенани, Ю. Коломейцева, Я. Коломинского, Г. Ложкина, М. Мансурова, О. Мальчикова, И. Сушкова, Ф. Фидлера, Ю. Ханина и др.

Надежность и достоверность полученных результатов обеспечивалась применением эмпирических подходов, обоснованных с точки зрения многих систематизированных валидных теорий и концепций; использованием методов, адекватных предмету, цели и задачам исследования; применением разных способов интерпретации данных, направленных на проверку гипотезы, а также широким соотношением экспериментирования и практической апробации исследуемых подходов в практике тренировочного процесса спортивных команд по баскетболу.

Полученные результаты могут непосредственно использоваться для повышения эффективности профессиональной подготовки студентов факультетов физического воспитания или студентов ОУ СПО в дополнении учебных программ по подготовке специалистов среднего звена; в работе практического спортивного психолога; в использовании методических разработок с целью оптимизации воспитательных воздействий преподавателя на спортсменов и тому подобное.

Поиск путей повышения эффективности тренировочной и соревновательной деятельности спортсменов приводит к необходимости изучения таких феноменов как психологическая атмосфера в спортивной команде. На ее особое влияние на успешность выступления спортсменов и команд указывают в своих работах выдающиеся тренеры по различным видам спорта: В. Войцеховский (плавание), А. Тарасова (хоккей), Лобановский (футбол), Д. Тилер (фехтование), И. Турчин (гандбол) и многие другие.

Первые работы в этом направлении появились в 60-х годах прошлого века, где исследуемый феномен рассматривается как коллективное сознание или как отражение комплекса явлений, связанных с взаимодействием людей, особое настроение коллектива.

Анализируя основные факторы психологического климата, большинство авторов выделяют, прежде всего, отношения людей в совместной деятельности.

Как показал анализ психолого-педагогической и методической литературы различные компоненты психологической атмосферы нашли отражение в научных исследованиях. Наиболее изученными являются: потребности, мотивы, настроения, общее мнение, традиции, привычки и социальные нормы поведения в спортивных командах. Поэтому актуальность темы очевидна, поскольку изучаются такие наименее разработанные компоненты, как отношение к учебно-тренировочной и соревновательной деятельности; взаимоотношения в команде; стиль руководства преподавателя и его авторитет; личностные качества спортсменов; психологическая совместимость в системах «спортсмен-спортсмен», «тренер-спортсмен» и др. Представленные компоненты психологической атмосферы спортивной команды рассматривались как индикаторы анализа с целью последующей ее регуляции.

Под регуляцией психологической атмосферы следует понимать деятельностный феномен, представляющий собой системное явление, подчиняющееся общим законам психического регулирования, являющееся специфической формой интеграции и координации психологических проявлений.

В исследовании реализована идея личностно-деятельностного подхода, в основу которого положена концепция динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова. Она дает возможность представить роль и место тех черт личности спортсмена, которые прямо или косвенно влияют на взаимоотношения спортсменов и тем самым обуславливают создание определенной психологической атмосферы в группе.

Попытка преподавателя сделать команду монолитной с благоприятной психологической атмосферой связана с коррекцией самооценки спортсменов. Низкая самооценка может быть ситуативной, но может быть и чертой личности. Педагогически выверенная работа преподавателя как раз и должна опираться на эти различия.

В наших исследованиях установлено, что стихийное изменение самооценки приводит к переделу иерархии взаимоотношений. Это проявляется в отношении к тренировочной деятельности и как следствие к ухудшению психологического климата в группе. Анализ самооценок показал, что неуспешные по всем показателям ОТСД оценивают себя ниже успешных. Аналогичная картина и наблюдалась и при самооценках спортсменов, и при оценках преподавателя.

Изучение межличностных отношений в системе «тренер-спортсмен» проводилось с использованием методики Ханина-Спилбергера, что позволяет оценивать три параметра в отношениях: гностический, эмоциональный и поведенческий. Было эмпирически установлено, что реакция спортсменов на преподавателя зависит кроме других и от результативности выступления команды на соревнованиях.

В ходе исследований взаимоотношений в системе «спортсмен-спортсмен» было установлено, что этот процесс происходит с учетом статусов и ролей членов команды. Исследование показало, что совместное выполнение тренировочных заданий спортсменами разного уровня подготовки сопровождается, как правило, снижением эмоционального настроения. Причем, успешные объясняют это тем, что слабые партнеры не выдерживают темпа, допускают много технических ошибок, в тоже время слабые считают, что лидеры команды «сковывают» их действия оскорбительными репликами.

При изучении межличностных отношений в системе «спортсмен-спортсмен» большое значение имеет анализ мотивов социометрического выбора. Доминирующими мотивами выбора партнеров с высоким статусом были: желание тренироваться, энергичность, целеустремленность, тактико-техническая подготовленность.

Психологическая атмосфера команды является зависимой и от стиля руководства группой. Большинство работ, выполненных в этом направлении, широко используют допущение, согласно которому эффективность работы преподавателя зависит от его личных качеств, но подвержена влиянию ситуационных факторов.

Интересными оказались результаты изучения оценки спортсменами личностных качеств педагога. Неуспешные – оценивали своего преподавателя как более авторитарного, с низкими профессиональными качествами, не умеет устанавливать отношения со своими учениками.

Стиль руководства формируется в зависимости от того насколько успешно команда решает поставленные задачи. К успешным спортсменам тренеры применяют демократические формы управления, а к неуспешным – авторитарно-демократические. Снижение результативности повышает степень авторитарности. Но в тоже время авторитарность ведет к напряженности в отношениях игроков.

На основе проведенных теоретических и экспериментальных исследований предложена информационная основа регуляции психологической атмосферы баскетбольной команды.

В зависимости от полноты информации о психологической атмосфере можно различать вероятностный и детерминированный режимы регуляции. Дефицит информации обуславливает вероятностный режим увеличения, который снижает

энтропию, но может сместить акценты (т.е. использование слухов и сплетен может превратить регулирования в бытовое рассмотрение).

Регуляция психологической атмосферы команды в спортивно-педагогической деятельности преподавателя предполагает мотивирующее и организационное воздействие. Общей чертой всех механизмов воздействия является то, что они изменчивы, находятся в зависимости от личности в группе, ее статуса, роли. Поэтому регуляция психологической атмосферы команды представляет динамический процесс, который в первую очередь зависит от педагогического мастерства преподавателя.

Список использованных источников

1. Агеев, В.С. Психология межгрупповых отношений [Текст] / В. С. Агеев. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 144 с.
2. Андреева, Г. М. Психология социального познания [Текст] / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
3. Бодалев, А. А. Основы социально-психологической теории [Текст] / А. А. Бодалев, А. Н. Сухова. – М., 1995. – 420 с.
4. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – К., 1989. – 199 с.
5. Бойко, В. В. Психологическая атмосфера и социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М. : Мысль, 1983. – 207 с.
6. Бородкин, Ф. М. Внимание конфликт! [Текст] / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. – Новосибирск : Наука, 1984. – С. 20-42.
7. Бузник, А. И. Психология взаимодействия в системе «тренер-спортсмен» [Текст] / А. И. Бузник., Н. Ю. Волянюк, Н. Н. Дорошенко. – М. : ГНИИФК и С, 2003. – 60 с.
8. Бурлачук, Л. Ф. Введение в практическую психологию [Текст] / Л. Ф. Бурлачук. – М. : Ника-Центр, 1997. – 126 с.
9. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В. К. Вилюнас. – М. : МПУ, 1990. – 187 с.
10. Гиссен, Л. Д. Психология и психогигиена в спорте [Текст] / Л. Д. Гиссен. – М. : ФиС, 1973. – С. 49.

УДК 316.48 : 377

*Анастасия Владимировна Трофимова,
специалист II квалификационной категории,
педагог-психолог,*

*ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
г. Енакиево*

РОЛЬ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ПЕДАГОГА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ В ГПОУ «ЕНАКИЕВСКИЙ ТЕХНИКУМ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА»

Аннотация. В статье поставлена проблема конфликтологической компетентности педагога ОУ СПО с учетом необходимых знаний в области управления

конфликтом, методик индивидуального консультирования, рекомендаций по упреждению и разрешению конфликтных ситуаций с учетом особенностей образовательной среды.

Ключевые слова: *конфликт; конфликтологическая компетентность; педагог; индивид; обучающиеся.*

Современная актуализация интереса к педагогической конфликтологии обусловлена многими причинами. Социально-экономические и политические условия, изменения сложившихся ранее институтов социализации и воспитания, существенные сдвиги в области культурной ориентации всей общественной системы оказало значительное влияние на состоянии образовательной системы. Падение престижа педагогической профессии в обществе и воспитательной работы в образовательных учреждениях, возросшая напряженность в межличностных отношениях в социуме, невротический стиль общения во многих семьях обуславливают возникновение разнообразных проблемных и конфликтных ситуаций.

Конфликт в рамках современной конфликтологической парадигмы рассматривается как объективное явление социального взаимодействия, т.к. представляет собой форму предельного обострения естественных противоречий, характерных для общества. Педагогическая конфликтология – теоретико-прикладное направление, основным предназначением которого является изучение природы и причин педагогических конфликтов, разработка методов их практического регулирования и разрешения.

Современная конфликтологическая парадигма ориентирует массовое сознание людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, в том числе и педагогической. Однако, слабая конфликтологическая подготовка педагогов и руководителей образовательных учреждений, неумение на практике управлять конфликтами, находить оптимальные способы их упреждения и преодоления, как правило, негативно сказываются на организации учебно-воспитательного процесса.

Столкновения субъектов педагогического процесса являются частью учебно-воспитательных ситуаций, в которых конфликтность является отображением закономерности педагогического взаимодействия субъектов образования. Одна из трудностей педагогического взаимодействия состоит в его высокой конфликтности. Преподаватель, работая с коллективом обучающихся, как правило, находится в сильном психическом напряжении, поскольку он должен эффективно регулировать как свое поведение, так и поведение своих воспитанников в различных ситуациях. Необходимость снижения конфликтности в педагогическом взаимодействии обостряет актуальность изучения проблемы педагогического конфликта.

Конфликт обычно ассоциируется с агрессией, спорами, напряжением и другими эмоционально-негативными явлениями. Но конфликт также помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную энергию, позволяет проанализировать большое количество альтернатив. В действительности, нет необходимости в устранении конфликтов, однако целесообразно стараться снизить уровень конфликтного противостояния путем педагогически рационального их разрешения, выводящего на новый уровень личностного развития субъектов взаимодействия и, как следствие, на предупреждение конфликтов.

В процессе педагогического взаимодействия наблюдается отсутствие взаимопонимания и возникновение конфликтов между всеми участниками педагогического процесса: обучающимися, преподавателями, родителями. Однако наиболее типичными являются противоречия, возникающие в процессе взаимодействия

преподавателя и студента. Это обусловлено характером взаимоотношений педагогов и их воспитанников: «Проблема поколений извечна, во все времена разные поколения людей проявляли известное непонимание друг друга: старшее в отношении младшего, младшее в отношении старшего. Межпоколенческие отношения приобретают новые характеристики, новые аспекты, которые совершенно не исследованы ни в психологии, ни в социологии, ни в педагогике» (Д.И. Фельдштейн).

Проблемы общей теории конфликта исследовались в рамках философии, социологии и психологии. В трудах конфликтологов (А.Я. Анцупов, Ф.М. Бородин, Н.В. Гришина, В.Н. Кудрявцев, Л.А. Петровская, Е.И. Степанов, А.И. Шипилов и др.) раскрыты сущность, структура, динамика конфликта, описаны способы управления конфликтами. В исследованиях М. Дойча, В.С. Мерлина, В.Н. Мясищева, Э. Эриксона, Ж. Пиаже, З. Фрейда, К. Хорни и др. конфликт рассматривается исходя из понимания природной конфликтности личности. Особое внимание уделялось проблемам в межличностных, межгрупповых отношениях (Б.Т. Лихачёв, Б.Ф. Ломов, А.Г. Здравомыслов, Д.П. Зеркин, Л. Козер, В.Н. Кудрявцев и др.).

Конфликтологическая компетентность педагога выступает важным аспектом в учебно-воспитательном процессе. Ведь необходимо понимать каждому преподавателю, как сохранить здоровье, как быть успешным и какие средства необходимо использовать для решения проблемных, а часто конфликтных ситуаций.

Основными конфликтами подросткового возраста являются:

1. Деятельностный конфликт, приводящий подростка к поступку, на основе которого формируется самоотношение подростка и который определяет способность к преодолению преград.

2. Мотивационные конфликты – связаны со следующими мотивами: обособление и объединение.

3. Эмоциональный конфликт – связан с накоплением эмоционального напряжения, который не разрешен ранее.

4. Конфликт отношений – связан с взаимоотношениями со сверстниками и изменением внутрисемейных отношений, а именно формирование эго-идентичности – ролевого смешения.

5. Конфликт самостоятельности и ответственности.

Для разрешения данных конфликтов важно распознать причину их возникновения.

Причин для конфликтов может быть великое множество, но основными являются:

– борьба за внимание;

– борьба за власть;

– желание отомстить за причиненные обиды;

– неадекватная самооценка: завышенная или заниженная (соответственно излишняя амбициозность или отстраненность).

Рекомендации по упреждению и разрешению конфликтных ситуаций с учетом особенностей образовательной среды, по формированию благоприятного морально-психологического климата, методика индивидуального консультирования, учет личностного компонента в конфликте крайне необходимы сегодня педагогам.

Управление конфликтами – это целенаправленное воздействие по устранению причин возникшего конфликта или на коррекцию поведения участников конфликта. Существует достаточно много методов управления конфликтами:

– уклонение (избегание, уход). Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора;

– противоборство характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей;

– уступчивость, приспособление. Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов;

– сотрудничество означает, что индивид активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но, не забывая при этом и свои интересы;

– при компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок.

Общие рекомендации по урегулированию конфликтной ситуации могут быть сведены к следующему:

1. Признать существование конфликта.
2. Определить возможность переговоров.
3. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта.
4. Реализовать принятое решение на практике.

Однако педагогу приходится разрешать конфликты не только в деловой форме, но и особенно часто в личностно-эмоциональной сфере. При их разрешении применяются другие методы, поскольку в них, как правило, трудно выделить объект разногласий, отсутствует столкновение интересов. Как вести себя с конфликтной личностью необходимо попытаться увидеть в нем друга и лучшие черты (качества) его личности, поскольку уже трудно изменить ни систему его взглядов и ценностей, ни его психологические особенности и особенности нервной системы.

Таким образом, для овладения конфликтологической компетентностью педагогу требуется осознанное изучение человека и условий его развития, позволяющее в конкретных взаимоотношениях в полной мере реализовать опыт гуманистического взаимодействия с людьми. Предупреждение конфликтов требует от человека напряжения собственных творческих сил, заставляет его становиться более наблюдательным, сообразительным, находчивым и ответственным. Это путь к личному творчеству и возможность помочь тому, кто находится рядом.

Таким образом, реализация данных мероприятий, поможет преподавателю более успешно управлять собой, находить правильный стиль в отношениях с окружающими и в решении непростых проблем, которые возникают в техникуме, а значит, сможет повысить свою профессиональную компетентность и конфликтологическую компетентность в частности.

Список использованных источников

1. Бережная, Г. С. Технология формирования конфликтологической компетентности педагогов общеобразовательного учреждения [Текст] / Г. С. Бережная. – Пенза, 2008. – 341 с.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. – СПб., 2000. – 533 с.
3. Гусева, А. С. Педагогический конфликт: теория и технология [Текст] / А. С. Гусева. – М., 1996. – 158 с.
4. Харханова, Г. С. Модель формирования конфликтологической компетентности педагога-психолога [Текст] / Г. С. Харханова. – Челябинск : Образование, 2004. – 254 с.
5. Черняк, Т. В. Конфликтология [Текст]: учеб. пособие / Т. В. Черняк. – Новосибирск : СибАГС, 2007. – 208 с.

УДК 316.48 :378

*Нина Петровна Цибулько,
социальный педагог,
ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум»,
г. Енакиево*

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА

Аннотация. В статье рассматриваются базовые конфликтологические знания, оставляющие профессиональную культуру педагога: специфика конфликтов в ОУ СПО, причины «плохого» поведения обучающегося, методы управления конфликтами.

Ключевые слова: конфликт; конфликтологические знания; конфликтологическая компетентность; управление конфликтами.

*В одно окно смотрели двое.
Один увидел дождь и грязь.
Другой – листья зелёной вязь,
весну и небо голубое.
В одно окно смотрели двое.*

Омар Хайям

Все люди разные. У нас могут быть разными не только возраст, пол, внешность. Поэтому не удивительно, что мы по-разному воспринимаем одни и те же вещи, явления, и ведем себя в конфликте по-разному.

Преподаватели – это особые люди, которые большую часть своего времени проводят в учебном заведении. В своей ежедневной работе преподаватель остается один на один со всем, что его тревожит. Ему необходимы знания для разрешения конфликтных ситуаций, для поддержки обучающегося в трудный возрастной период и в сложной жизненной ситуации, с которыми сталкивается ребенок в процессе обучения.

Основными действующими элементами организационной структуры образовательного учреждения являются педагоги. Каждый преподаватель в отдельности как уникальный педагог с характерным для него стилем учебно-воспитательной работы и педагогический коллектив в целом, как еще один особый участник процесса, который должен транслировать ценности детям, должен быть мудрым и понимающим, умеющим разобраться в любой проблеме и справиться с любой конфликтной ситуацией.

Для чего необходима профессиональная, в том числе и конфликтологическая компетентность педагогу? Для того, чтобы быть успешным, для того, чтобы быть здоровым как психически, так и физически. Но для этого необходимо понимать, как сохранить здоровье, как быть успешным и какие средства необходимо использовать для решения проблемных, а часто конфликтных ситуаций.

Так какие же знания необходимы педагогу? В первую очередь – это знание возрастных особенностей ребенка и специфику возрастных ученических конфликтов.

К конфликтам в учебном заведении можно отнести: конфликт подросткового возраста, конфликт юности.

Основные конфликты подросткового возраста:

1. Деятельностный конфликт, приводящий подростка к поступку, на основе которого формируется самоотношение подростка и который определяет способность к преодолению преград. У подростка формируются внутренние критерии, имеются альтернативы – это суть деятельностного конфликта в подростковом возрасте.

2. Мотивационные конфликты связаны со следующими мотивами: обособление и объединение.

3. Эмоциональный конфликт – связан с накоплением эмоционального напряжения не разрешенного ранее.

4. Конфликт отношений – связан с взаимоотношениями со сверстниками и изменением внутрисемейных отношений, а именно формирование эго-идентичности – ролевого смещения (по Э. Эриксону).

5. Конфликт самостоятельности и ответственности.

6. Ценностно-смысловые конфликты

7. Морально-нравственные конфликты.

8. Деятельностные конфликты, которые связаны с профессиональным самоопределением и формированием профессиональной идентичности.

Такая классификация конфликтов способна помочь педагогу распознать причину «плохого» поведения обучающегося, но ему также необходимо понимание мотивов такого поведения. Рудольф Дрейкурс выделил четыре основных мотива «плохого» поведения: привлечение внимания, власть, месть, избегание неудачи. Любой мотив можно рассмотреть по схеме, предложенной С.В. Кривцовой, выделив следующие критерии: социальные причины, сущность поведения, «сильные стороны» поведения, реакции учителя: эмоции и импульс, реакции ученика, способы предотвращения.

Для удобства представим их в виде таблицы.

Таблица 1. Основные мотивы «плохого» поведения

Мотивы «плохого» поведения	Привлечение внимания	Власть	Мечь	Избегание неудачи
Социальные причины	Эмоциональная холодность родителей, внимание уделяется «плохому», а не хорошему поведению	Мода на «сильную личность», отсутствие примеров конструктивного подчинения в окружении ребенка	Рост насилия в обществе	Слишком высокие требования родителей и преподавателей
Сущность поведения	Получать особое внимание	«Ты мне ничего не сделаешь»	Вредить в ответ на обиду	Не буду и пробовать, все равно не получится
«Сильные стороны» поведения	Потребность в контакте со взрослым	Смелость, сопротивление влиянием	Способность защищать себя от боли и обид	Нет
Реакции педагога: эмоции	Раздражение, негодование	Гнев, негодование, может быть страх	Обида, боль, опустошение в дополнение к негодованию и страху	Профессиональная беспомощность

Реакции педагога: импульс	Сделать замечание	Прекратить выходку с помощью физического действия	Немедленно ответить силой или уйти из ситуации.	Оправдаться и объяснить неудачу с помощью специалиста.
Реакции студента	Временно прекращают	Прекращают выходку, когда сами решат	Прекращают выходку, когда сами решат	Попадают в зависимость от учителя. Продолжают ничего не делать
Способы предотвращения	Учить детей просить внимания приемлемыми способами. Оказывать внимание за хорошее поведение.	Уходить от конфронтации. Отдавать часть своих организационных функций.	Строить отношения с учеником по принципу заботы о нем.	Поддержка студента, чтобы его установка «Я не могу»: сменилась на: «Я могу».

Таким образом, усвоив предложенную информацию, педагог сможет более успешно управлять собой, находить правильный стиль в отношениях с окружающими и в решении непростых проблем, которых так много в современной образовательной организации, а значит, сможет повысить свою профессиональную компетентность и конфликтологическую компетентность в частности.

Сам по себе педагогический конфликт – нормальное социальное явление, вполне естественное для такого динамичного социума, каким является современное образовательное учреждение. Современная конфликтологическая парадигма ориентирует массовое сознание людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, в том числе и педагогической. Однако, слабая конфликтологическая подготовка педагогов и руководителей образовательных учреждений, неумение на практике управлять конфликтами, находить оптимальные способы их упреждения и преодоления, как правило, негативно сказываются на организации учебно-воспитательного процесса.

Рекомендации по упреждению и разрешению конфликтных ситуаций с учетом особенностей образовательной среды, по формированию благоприятного морально-психологического климата, методика индивидуального консультирования, учет личностного компонента в конфликте крайне необходимы сегодня педагогам.

Управление конфликтами – это целенаправленное воздействие по устранению (минимизация) причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта. Существует достаточно много методов управления конфликтами:

- Уклонение (избегание, уход). Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора.
- Противоборство характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей.
- Уступчивость, приспособление. Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов.
- Сотрудничество означает, что индивид активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но, не забывая при этом и свои интересы.
- При компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок.

Общие рекомендации по выходу из конфликтной ситуации могут быть сведены к следующему:

1. Признать существование конфликта.
2. Определить возможность переговоров.
3. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта.
4. Реализовать принятое решение на практике.

Однако педагогу приходится разрешать конфликты не только в деловой форме, но и особенно часто в личностно-эмоциональной сфере. При их разрешении применяются другие методы, поскольку в них, как правило, трудно выделить объект разногласий, отсутствует столкновение интересов. Как же себя вести руководителю с «конфликтной личностью»? Существует единственное средство – «подобрать ключик». Для этого необходимо попытаться увидеть в нем друга и лучшие черты (качества) его личности, поскольку уже трудно изменить ни систему его взглядов и ценностей, ни его психологические особенности и особенности нервной системы.

Таким образом, в конфликтной ситуации или в общении с «трудным человеком» следует использовать такой подход, который в большей степени соответствовал бы конкретным обстоятельствам и при котором вы могли бы чувствовать себя наиболее комфортно.

Профилактика образования конфликтов (лучше, конечно, до конфликта не доводить, а разрядить напряженную ситуацию):

1. Подавление собеседника выдержкой и спокойствием.
2. Насилие над собственным мнением.
3. Неожиданное решение.
4. Авансированная похвала.

Профилактический метод образования конфликта

Но, лучше, конечно, до конфликта не доводить, а разрядить напряжённую ситуацию. Вот несколько простейших примеров.

1. Подавление собеседника выдержкой и спокойствием. Если в разговоре с вами студент начинает нервничать и повышать голос, то отвечайте на бурные атаки собеседника ровным, спокойным, уверенным, а главное, доброжелательным тоном (иногда с легкой иронией).

2. Насилие над собственным мнением. Заставьте себя в ребенке, которого вы недолюбливаете, найти положительные качества. После этого обращайтесь с ним так, чтобы он не сомневался, что вы предполагали в нем эти качества, высоко их оценивайте. Если вы будете это делать постоянно, то вскоре убедитесь, что ваш ребенок действительно обладает этими качествами, поскольку каждый человек страстно желает быть ценным.

3. Неожиданное решение. Как относится педагог к недобросовестному, неисполнительному, отстающему студенту? Конечно, с неприязнью и недоверием. Откажитесь от этого! И когда студент смирился со своим положением и не ждет от вас доброго слова и доверия, окажите ему предпочтение, дайте ему ответственное поручение. Делайте это гласно, высказывая уверенность, что он его выполнит.

Авансированная похвала. Давая кому-нибудь, задание и не будучи уверенным в его своевременном и качественном выполнении, похвалите его, сказав, что никому другому не можете поручить столь ответственное дело. Вы убедитесь, что ваша похвала в аванс оправдала себя: студент будет старателен.

Итак, согласно современной конфликтологической концепции: конфликт считается нормальным и естественным состоянием общества.

Конфликт в обществе выполняет не только деструктивные, но и конструктивные функции.

Для овладения конфликтологической компетентностью педагогу требуется осознанное изучение человека и условий его развития, позволяющее в конкретных взаимоотношениях в полной мере реализовать опыт гуманистического взаимодействия с людьми.

Предупреждение конфликтов требует от педагога напряжения собственных творческих сил, заставляет его становиться более наблюдательным, сообразительным, находчивым и ответственным. Это путь к личному творчеству и возможность помочь тому, кто находится рядом.

Подводя итог, хочется отметить, что, по прогнозам ученых, конфликтность в обществе в XXI веке будет возрастать. Потому еще более актуальной становится задача: поставить определенные ограничительные рамки проявлению конфликтности в обществе, находя для этого приемлемые способы и средства; научиться жить с конфликтом, быть успешным, для того, чтобы быть здоровым как психически, так и физически. Но для этого необходимо понимать, как сохранить здоровье, как быть успешным и какие средства необходимо использовать для решения проблемных, а часто конфликтных ситуаций.

Ну, и закончить свою статью мне хотелось бы **притчей «О храме с тысячью зеркал».**

Много сотен лет назад одна собака посетила находящийся в Индии храм, в котором была тысяча зеркал. Она добралась до храма, совершив утомительное путешествие, длившееся много недель. Поднялась по ступенькам храма, вошла в него и оказалась в святилище, украшенном тысячью зеркал. Оглядевшись вокруг, собака увидела в зеркалах тысячу собак и, испугавшись, оскалила зубы.

Поджав хвост, она выскочила из храма, уверенная в том, что мир является скопищем злых собак. С тех пор собака больше никогда не переступала порог этого храма.

Месяц спустя к храму с тысячью зеркал пришла другая собака. Она также поднялась по ступеням храма, вошла в него и, взглянув в зеркала, увидела тысячу дружелюбных и миролюбиво настроенных собак. Она покинула храм с уверенностью, что мир полон дружелюбных собак.

Мир является только отражением нас самих, если мы смотрим на мир светло и радостно, то и он отвечает нам тем же!

Я желаю вам, чтобы вы и окружающие вас люди смотрели на мир светло и радостно, и всегда были готовы к сотрудничеству.

Список использованных источников

1. Анцупов, А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе [Текст] / А. Я. Анцупов. – М. : Гуманитар.- изд. центр ВЛАДОС, 2004.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. – СПб., 2000.
3. Конфликтологическая компетентность преподавателя вуза как педагогическое условие эффективного управления педагогическими конфликтами [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/>.
4. Конфликтологическая компетентность педагога. Психология образования в XXI веке [Электронный ресурс] : теория и практика. – Режим доступа : <http://psyjournals.ru/>.
5. Педагогический конфликт [Текст] : теория и технология / общ. ред. А. С. Гусевой. – М., 1996.
6. Соловейчик, С. Вечная радость [Текст] / С. Соловейчик. – М. : Педагогика, 1986.

УДК 376.356 : 377.1

*Александр Георгиевич Черняев,
зам. директора по учебно-воспитательной работе,
ГПОУ «Донецкий профессиональный лицей автосервиса»,
г. Донецк*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО–ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ СТУДЕНТОВ С НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА

Аннотация. В статье освещается понятие «информационная образовательная среда», ее составляющие и рассматриваются особенности ее формирования при освоении студентами профессиональных модулей, представлен практический опыт работы с инвалидами.

Ключевые слова: информационная образовательная среда; интернет-технологии; мультимедийные средства; средства обучения; информационная компетентность.

Основной потребностью каждого человека является возможность реализации себя в жизни сообщества. Данная цель достигается через получение образования и определенного уровня квалификации. Для людей с ограниченными психофизическими возможностями болезнь ограничивает возможность нормального функционирования в социальной группе.

Главной задачей государства для помощи таким людям является создание равных условий для получения возможности доступа к образованию, профессиональной реализации, участия в общественной жизни на равных правах с полноценными лицами.

Предоставление образования молодежи с ограниченными возможностями является одним из важнейших направлений в социальной политике цивилизованного государства. Лиц с ограниченными возможностями из совокупности населения выделяет, прежде всего, низкий образовательный уровень. Ведь от образования в значительной мере зависит процесс социализации личности. Именно наличие квалификации определяет место человека на рынке труда, но сегодня доступ к образовательной системе для многих лиц с ограниченными возможностями остается, как и раньше, вне их возможностей.

Наш лицей более двадцати лет занимается подготовкой лиц с нарушениями слуха по профессии «слесарь по ремонту автомобилей», накоплен колоссальный опыт, которым хочется поделиться.

К категории лиц с нарушениями слуха относятся люди, имеющие стойкое двустороннее нарушение слуховой функции. Вербальная коммуникация с окружающими у людей этой категории затруднена по причине тугоухости или невозможна в принципе (глухота).

Тугоухость – это заболевание, которое характеризуется понижением слуха. Часто тугоухость проявляется в детском возрасте. Врожденной тугоухостью страдает один новорожденный на 1000. Детей с тугоухостью называют слабослышащими.

Глухота – это полное отсутствие слуха или такая степень его понижения, при которой восприятие речи становится невозможным. Абсолютная глухота наблюдается редко. Обычно имеются «остатки» слуха, позволяющие воспринимать очень громкие звуки (более 90 дБ), в том числе и некоторые звуки речи, произносимые над ухом громким голосом или криком. При глухоте разборчивость восприятия речи отсутствует даже при громком крике.

Глухота может быть врожденной, приобретенной, одно- и двусторонней,

периферической или центральной, прогрессирующей или стойкой.

При обучении лиц с нарушениями слуха учитываются все вышеперечисленные физиологические и психологические особенности.

Организация работы с абитуриентами из числа лиц с инвалидностью

Профессиональная ориентация абитуриентов-инвалидов включает в себя необходимость выявления особенностей здоровья и психики инвалидов, характера дезадаптации, осуществления мероприятий по их реабилитации.

Профориентационная работа проводится при взаимодействии с образовательными организациями, осуществляющими обучение детей с инвалидностью и включает в себя:

- профориентационное тестирование, дни открытых дверей, консультации для данной категории обучающихся по вопросам приема и обучения,
- специальные рекламно-информационные материалы.

Абитуриентам-инвалидам, поступающим в ДПЛА, создаются специальные условия, включающие в себя возможность выбора формы вступительных испытаний (письменно или устно), возможность использовать технические средства, помощь ассистента, а также увеличение продолжительности вступительных испытаний.

На сайте лицея имеется специальный раздел (страница), отражающая наличие специальных условий для обучения студентов-инвалидов.

Особенности организации учебного процесса студентов с нарушениями слуха

Содержание профессионального образования по образовательным программам и условия организации обучения обучающихся с проблемами слуха определяются адаптированной образовательной программой.

Обучение студентов-инвалидов осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных для обучения указанных обучающихся с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Преподаватели обязаны учитывать особенности восприятия учебного материала студентами с нарушениями слуха и предлагать студентам-инвалидам альтернативные методы закрепления изучаемого материала.

Для педагогического коллектива Лицея проводятся занятия о психофизиологических особенностях студентов-инвалидов, специфике приема-передачи учебной информации, применению специальных технических средств обучения.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения реализации образовательной программы осуществляется с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов.

Обучение студентов с нарушениями слуха рекомендуется выстраивать через реализацию следующих педагогических принципов: наглядности, индивидуализации, коммуникативности на основе использования информационных технологий. Максимальный учет особенностей студентов с нарушением слуха и достаточный уровень наглядности обеспечивается при использовании разработанного учебно-дидактического комплекса, включающего пакет специальных учебно-методических презентаций, учебное пособие, адаптированное для восприятия студентами с нарушением слуха, электронный контролируемый программный комплекс по изучаемым предметам для студентов с нарушениями слуха. Слабослышащие, в отличие от глухих, могут самостоятельно

накапливать словарный запас и овладевать устной речью. Однако наилучшего результата можно достигнуть в учебном процессе.

Недостаточный уровень овладения речью является препятствием для полноценного развития всей познавательной деятельности глухих и слабослышащих студентов; речевая недостаточность становится причиной своеобразия их восприятия, памяти и мышления. На этом построено психолого-педагогическое изучение процесса овладения знаниями студента с нарушением слуха.

К числу проблем, характерных для лиц с нарушением слуха, можно отнести:

- замедленное и ограниченное восприятие;
- недостатки речевого развития;
- недостатки развития мыслительной деятельности;
- пробелы в знаниях;
- недостатки в развитии личности (неуверенность в себе и неоправданная

зависимость от окружающих, низкая коммуникабельность, эгоизм, пессимизм, заниженная или завышенная самооценка, неумение управлять собственным поведением). Невысокий уровень восприятия устной речи, невнятное произношение не позволяют многим взрослым глухим и слабослышащим использовать устную речь как надежное средство общения. Также уровень овладения словесной речью определяет успешность всего процесса обучения и особенно сказывается на развитии логического мышления;

- некоторое отставание в формировании умения анализировать и синтезировать воспринимаемый материал, оперировать образами, сопоставлять вновь изученное с изученным ранее. У глухих и слабослышащих хуже, чем у слышащих сверстников, развит анализ и синтез объектов. Это выражается в том, что глухие и слабослышащие меньше выделяют в объекте детали, часто опускают малозаметные, но существенные признаки.

Рекомендации по организации образовательного процесса

При организации образовательного процесса со слабослышащими студентами необходима особая фиксация на артикуляции выступающего – следует говорить громче и четче, подбирая подходящий уровень.

Специфика зрительного восприятия слабослышащих влияет на эффективность их образной памяти – в окружающих предметах и явлениях они часто выделяют несущественные признаки.

Процесс запоминания у студентов с нарушенным слухом во многом опосредуется деятельностью по анализу воспринимаемых объектов, по соотнесению нового материала с усвоенным ранее.

Произвольное запоминание студентов с нарушенным слухом отличается тем, что образы запоминаемых предметов в меньшей степени организованы, чем у слышащих (медленнее запоминаются и быстрее забываются), процесс обучения требует использования дополнительных приемов для повышения эффективности запоминания материала.

При запоминании словесного материала у не слышащих и слабослышащих с тяжелой степенью поражения могут наблюдаться замены слов:

- замены по внешнему сходству звучания слова, смысловые замены;
- некоторые основные понятия изучаемого материала студентам с нарушенным слухом необходимо объяснять дополнительно.

На занятиях требуется уделять повышенное внимание специальным профессиональным терминам, а также использованию профессиональной лексики.

Для лучшего усвоения слабослышащими специальной терминологии необходимо каждый раз писать на доске используемые термины и контролировать их усвоение.

Внимание у обучающихся с нарушенным слухом в большей степени зависит от изобразительных качеств воспринимаемого материала: чем они выразительнее, тем легче слабослышащим студентам выделить информативные признаки предмета или явления.

В процессе обучения рекомендуется использовать разнообразный наглядный материал. Сложные для понимания темы должны быть снабжены как можно большим количеством наглядного материала.

Особую роль в обучении лиц с нарушенным слухом, играют видеоматериалы. По возможности, предъявляемая видеoinформация может сопровождаться текстовой бегущей строкой или сурдологическим переводом. Видеоматериалы помогают в изучении процессов и явлений, поддающихся видеофиксации, анимация может быть использована для изображения различных динамических моделей, не поддающихся видеозаписи. Анимация может сопровождаться гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения, что важно при работе с лицами, лишенными нормального слухового восприятия. Обучающую функцию выполняют компьютерные модели, лабораторные практикумы.

Создание текстовых средств учебного назначения для студентов с нарушенным слухом требует участия сурдолога.

Формой организации учебного процесса является лекционно-семинарская система обучения и поэтапная система контроля знаний студентов. Проведение занятий различного вида способствует формированию системы обобщенных знаний студентов. Применение поэтапной системы контроля, текущего и промежуточного, способствует непрерывной аттестации студентов.

Одним из важнейших факторов, способствующих повышению уровня подготовки, является *индивидуализация учебной деятельности* студентов в системе целостного педагогического процесса.

Индивидуализация учебной деятельности студентов с нарушениями слуха осуществляется на основе учета их индивидуальных особенностей, проявляющихся в их познавательной деятельности, психофизических (в том числе и слуховых) способностях, в умении мобилизовать эмоционально-волевые и интеллектуальные силы, на основе использования дидактических и организационных средств.

Изучение индивидуальных особенностей студентов с нарушениями слуха позволит построить процесс обучения с учетом их потенциальных возможностей в добывании знаний.

Полноценное усвоение знаний и умений происходит в условиях реализации *принципа коммуникативности*. Эффективное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе, умение представлять и защищать результаты своей работы, владение различными социальными ролями в коллективе, способность к организации эффективного делового общения являются навыками, которыми необходимо овладеть в процессе обучения.

Студенты лучше воспринимают тот материал, который предъявлен в наиболее легко воспринимаемой форме. Для глухих, как правило, такой формой является жестовый язык. Для многих слабослышащих студентов восприятие жестовой речи нередко вызывает затруднения, что связано со способами обучения в школах для слабослышащих. Для слабослышащих студентов эффективна практика опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с лекционным материалом и обращают внимание на незнакомые и непонятные слова и фрагменты. Такой вариант организации работы

позволяет студентам лучше ориентироваться в потоке новой информации, заранее обратить внимание на сложные моменты.

У студентов с нарушением слуха на занятиях зрительный канал работает с перегрузкой, причем тем большей, чем сильнее поражены органы слуха. Это приводит к снижению скорости восприятия информации и повышенной утомляемости во время занятия.

Особенностью процесса обучения студентов с нарушением слуха является *коррекционная направленность обучения*, следовательно, методическая система обучения должна не только учитывать особенности студентов с нарушением слуха, но и преследовать реабилитационные цели. Реализации коррекционной направленности обучения студентов с нарушением слуха способствует *соблюдение слухоречевого режима на каждом занятии*.

Информационные технологии расширяют возможности педагога, помогают создавать такие условия обучения, которые необходимы для решения развивающих и коррекционных задач, но не могут быть созданы при помощи традиционных средств.

Учебно-методические презентации являются одной из организационных форм, которые можно использовать в процессе обучения студентов с нарушением слуха. Подготовка таких лекций основана, в частности, на принципе сочетания абстрактности мышления с наглядностью, который отражает закономерную связь между разнообразием чувственных восприятий содержания учебного материала и возможностью его понимания, запоминания, хранения в памяти, воспроизведения и применения. Использование развитых средств графики облегчает эту задачу.

С целью сокращения объема записей целесообразно использовать *опорные конспекты, различные схемы*, придающие упрощенный схематический вид изучаемым понятиям.

Наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах, облегчает процесс восприятия учебного материала.

Для слабослышащих студентов использование сурдотехнических средств является средством оптимизации учебного процесса, средством компенсации утраченной или нарушенной слуховой функции.

Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, должна быть оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор, телевизор). Особую роль в обучении слабослышащих также играют видеоматериалы.

Формируя условия для овладения студентами с нарушениями слуха профессиональными компетенциями, следует помнить, что первостепенной задачей является именно социальная интеграция инвалидов с целью достижения ими определенного статуса и утверждения личной значимости.

Список использованных источников

1. Демичева, О. Г. Неспециальные проблемы инклюзивного образования [Текст] / О. Г. Демичева // Социальная педагогика. – 2012. – № 2.
2. Жигунова, Г. В. Интолерантность в отношении детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательной среде [Текст] / Г. В. Жигунова // Гуманизация образования. – 2010. – № 1. – (Проблемы современной школы).
3. Козырева, О. А. Методические рекомендации по обучению студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ [Текст] : учеб. пособие для преподавателей КГПУ им. В. П. Астафьева, работающих со студентами-инвалидами и студентами с ОВЗ / О. А. Козырева. – КГПУ, 2015.

4. Корепанова, И. А. Общение и деятельность – два основания для проектирования интегративных (инклюзивных) пространств [Текст] : теоретико-методологические основы / И. А. Корепанова // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 3.
5. Ливенцева, Н. А. Обзор современных зарубежных исследований по проблемам инклюзивного образования [Текст] / Н. А. Ливенцева // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 3.
6. Максимова, Н. А. Использование педагогических блогов в системе формирования информационно-образовательной среды учебного заведения [Текст] / Н. А. Максимова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2.
7. Максимова, Н. А. Электронные средства учебного назначения [Текст] / Н. А. Максимова // Ученые записки ИИО РАО. – М., 2008.
8. Наберушкина, Э. К. Образование инвалидов: социальные технологии преодоления барьеров [Текст] / Э. К. Наберушкина // Социология образования. – 2009. – № 1.
9. Олтаржевская, Л. Е. Адаптивно-воспитательная среда в условиях инклюзивного образования [Текст] / Л. Е. Олтаржевская // Социальная политика и социология. – 2011. – № 9.

УДК 316.6 : 378

*Анастасия Александровна Юткина,
и.о. зам. директора по учебно-воспитательной работе,
ГПОУ «Макеевское профессионально-техническое училище сферы услуг»,
г. Макеевка*

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА

***Аннотация.** В статье рассматриваются основные подходы к формированию конфликтологической компетентности педагога, актуализируются вопросы формирования интегрированных характеристик, обеспечивающих конструктивную конфликтологическую деятельность в профессиональной сфере.*

***Ключевые слова:** конфликт; конфликтологическая компетентность; стили поведения в конфликт.*

Существует ряд определений конфликта. «Конфликт – актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов и даже столкновение самих оппонентов» (Большой психологический словарь). Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов людей. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели и средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний партнеров.

Ни для кого не секрет, что образовательная среда содержит в своей структуре большое количество конфликтных ситуаций. Конфликты идут по разным векторам: преподаватель – студент, преподаватель – администрация, преподаватель – преподаватель, преподаватель – родитель, студент – студент. В.А. Сухомлинский писал: «Конфликт между педагогом и ребенком, между учителем и родителями, педагогом и коллективом – большая беда школы. Умение избежать конфликт – одна из составных частей педагогической мудрости учителя. Предупреждая конфликт, педагог не только сохраняет, но и создает воспитательную силу коллектива». Таким образом, конфликтологическая компетентность педагогического работника является одной из составляющих профессиональной культуры и деятельности педагога. И преподавателю необходимо овладеть рядом стратегий, которые помогут ему быть компетентным в вопросах упреждения и преодоления конфликтов, в снятии последствий стресса, в построении эффективного общения, помогут управлять конфликтом в образовательных целях.

В процессе педагогической деятельности можно выделить два основных типа ситуаций, требующих разрешения:

1. Типичная – это часто повторяющаяся при одних и тех же обстоятельствах ситуация. Она имеет сходные источники и причины.

Например: опоздание и пропуски занятий студентами, невыполнение домашних заданий и т.д.

2. Нетипичная – ситуация, нехарактерная для данного студента или группы.

Например: совершение правонарушения, случаи воровства в группе или в общежитии, уход студента из училища.

Такие ситуации требуют выявления причин и обоснованного их анализа для организации работы по предотвращению подобных случаев.

Среди потенциально конфликтогенных педагогических ситуаций можно выделить следующие:

- ситуации (или конфликты) деятельности, возникающие по поводу выполнения студентом учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности;
- ситуации (конфликты) поведения, возникающие по поводу нарушения студентом правил поведения;
- ситуации (конфликты) отношений, возникающие в сфере эмоционально-личностных отношений студентов и преподавателей, в сфере их общения в процессе педагогической деятельности.

Предпосылки педагогической конфликтогенности

Благодатной почвой для конфликта «педагог – студент» может быть следующее:

- авторитарный стиль общения;
- низкий уровень мастерства педагога;
- особенности личности (неорганизованность, «мягкотелость», бестактность).

И наоборот, снизят степень конфликтогенности:

- демократический тип поведения педагога;
- высокий уровень мастерства;
- особенности личности (организованность, требовательность к себе и к детям, справедливость, доброта, строгость).

Особенности педагогических конфликтов:

- педагог несет профессиональную ответственность за разрешение ситуации;
- участники конфликтов имеют различный социальный статус «педагог – ребенок», чем и определяется разное поведение в конфликте;
- разница возраста и жизненного опыта;

- конфликт «глазами педагога» и «глазами ребенка» видится по-разному, поэтому педагогу не всегда легко понять переживания ребенка, а ребенку – справиться со своими эмоциями, подчиниться разуму;
- позиция педагога в конфликте обязывает взять на себя инициативу и поставить интересы студента на первое место;
- всякая ошибка педагога при разрешении конфликта порождает новые ситуации и конфликты;
- конфликт в деятельности педагога легче предупредить, чем успешно разрешить.

Принципы разрешения конфликтов. Опираясь на общую теорию конфликтов, следует выделить основные принципы разрешения конфликтов в педагогическом процессе: толерантность, своевременность, оперативность, гласность, заинтересованность в психолого-педагогических последствиях конфликта, системность анализа его причин, исключение односторонней ответственности за возникновение конфликта – нравственно-коммуникативные нормы его преодоления (С.В. Баныкина).

В качестве принципов управления конфликтными ситуациями в педагогическом процессе выделяют следующие (Н. Ф. Вишнякова):

1. Принцип заинтересованности в конструктивных последствиях конфликта означает необходимость увидеть воспитательное значение конфликта, возможное использование его для личностного роста, нравственного развития личности, извлечения позитивного опыта для каждого из участников.

2. Принцип системности и глубинности при анализе причин конфликта. Он подразумевает использование следующих уровней анализа: начального, кульминационного, заключительного, а также понимание соотношения объективных деловых и субъективных личностных факторов в возникновении конфликта.

3. Принцип исключения односторонней ответственности за возникновение конфликта. Участвуют две стороны, каждая вносит свой «вклад» в развитие конфликта и поэтому несет ответственность за его последствия.

4. Принцип нейтралитета посредника. Нейтральная позиция по отношению к враждующим сторонам совершенно необходима для разрешения (притом эффективного) конфликтной ситуации.

5. Принцип профилактики конфликтов. Реализация данного принципа возможна при соблюдении таких рекомендаций:

- конфликтную ситуацию нужно рассматривать в общем контексте реального учебно-воспитательного процесса;
- косвенно или прямо любой межличностный конфликт влияет на морально-психологический климат учебной группы, училища в целом, причем деструктивный характер такого конфликта ухудшает морально-психологическую атмосферу;
- педагогический конфликт не должен выходить за собственные рамки, т.е. принимать форму другого конфликта.

К.У. Томасом и Р.Х. Килменном были разработаны основные наиболее приемлемые стратегии поведения в конфликтной ситуации. Они указывают, что существуют пять основных стилей поведения при конфликте: приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, конфронтация и избегание или уход. Стиль поведения в конкретном конфликте, указывают они, определяется той мерой, в которой вы хотите удовлетворить собственные интересы, действуя при этом пассивно или активно, и интересы другой стороны, действуя совместно или индивидуально.

Приведу рекомендации по наиболее целесообразному использованию того или иного стиля в зависимости от конкретной ситуации и характера личности человека.

Стиль конфронтации, соперничества может использовать педагог, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве с обучающимся и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы. Его можно использовать, если:

- исход конфликта очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы;
- обладаете достаточной властью и авторитетом, и представляется очевидным, что предлагаемое вами решение – наилучшее;
- чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;
- должны принять непопулярное решение и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага.

Однако следует иметь в виду, что этот стиль, кроме чувства отчуждения, ничего больше не сможет вызвать.

Стиль сотрудничества можно использовать, если, отстаивая собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным.

Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих ситуациях:

- необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас длительные, прочные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение совместного опыта работы;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов.

Стиль компромисса. Суть его заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. При использовании этого стиля акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, который можно выразить словами: «Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».

Такой подход к разрешению конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы;
- удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение;
- вас может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными.

Стиль уклонения реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение.

Стиль уклонения можно рекомендовать к применению в следующих ситуациях:

- источник разногласий несуществен для вас по сравнению с другими более важными задачами, а потому вы считаете, что не стоит тратить на него силы;
- знаете, что не можете или даже не хотите решить вопрос в свою пользу;
- у вас мало власти для решения проблемы желательным для вас способом;

- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;
- пытаться решить проблему немедленно опасно, так как вскрытие и открытое обсуждение конфликта могут только ухудшить ситуацию;
- у вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности.

Не следует думать, что этот стиль является бегством от проблемы или уклонением от ответственности.

В действительности уход или отсрочка может быть вполне подходящей реакцией на конфликтную ситуацию, так как за это время она может разрешиться сама собой или вы сможете заняться ею позже, когда будете обладать достаточной информацией и желанием разрешить ее.

Стиль приспособления означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Томас и Килменн считают, что этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны.

Стиль приспособления может быть применен в следующих наиболее характерных ситуациях:

- важнейшая задача – восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- предмет разногласия не важен для вас, или вас не особенно волнует случившееся;
- считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;
- осознаете, что правда не на вашей стороне;
- чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

Нужно помнить, что ни один из рассмотренных стилей разрешения конфликта не может быть выделен как самый лучший. Надо научиться эффективно использовать каждый из них и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства.

Важно понять, что проблему, из-за которой возник конфликт, лучше решать сообща, объединив усилия. Этому способствует, во-первых, критический анализ собственной позиции и действий. Выявление и признание собственных ошибок снижает негативное восприятие участника. Во-вторых, необходимо постараться понять интересы другого. Понять – не значит принять или оправдать. Однако это расширит представление об оппоненте, сделает его более объективным. В-третьих, целесообразно выделить конструктивное начало в поведении или даже в намерениях участника. Не бывает абсолютно плохих или абсолютно хороших людей или социальных групп. В каждом есть что-то положительное, на него и необходимо опереться при разрешении конфликта.

Список использованных источников

1. Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности [Текст] / К. А. Абульханова-Славская // Психология формирования и развития личности. – М., 1981.
2. Алешина, Ю. Е. Проблемы теории и практики медиации участников [Текст] / Ю. Е. Алешина // Личность, общение, групповые процессы. – М. : ИНИОН, 1991. – С. 90-100.
3. Андреев, В. И. Основы педагогической конфликтологии [Текст] / В. И. Андреев. – М., 1995.

4. Журавлев, В. И. Основы педагогической конфликтологии [Текст] : учебник / В. И. Журавлев. – М. : Российское педагогическое агентство, 1995. – 184 с.
5. Материалы интернет-сайта www.azsp.ru.
6. Материалы интернет-сайта websites.pfu.edu.ru.
7. Мудрик, А. В. Учитель : мастерство и вдохновение [Текст] / А. В. Мудрик. – М., 1986.
8. Пономарев, Ю. П. Игровые модели: математические методы, психологический анализ [Текст] / Ю. П. Пономарев. – М. : Наука, 1991. – 160 с.
9. Фишер, Р. Путь к согласию или переговоры без поражения [Текст] / Р. Фишер, У. Юри. – М. : Наука, 1990. – 158 с.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Материалы

II-го Республиканского профессионального педагогического
Форума работников среднего профессионального образования
21–25 августа 2017 г.
г. Донецк

ТОМ 3

Конфликтологическая компетентность работников образовательных учреждений среднего профессионального образования

Высшее учебное заведение
«Республиканский институт последипломного образования
инженерно-педагогических работников»,
83101, ДНР, г. Донецк, ул. Куйбышева, 31 а
Тел./факс +38 (062) 313 –11 –25
E –mail: donripo@mail.ru
www.donripo.com

Подписано в печать 06.10.2017 г.
Формат А4 Бумага офисная.
Печать – лазерная. Усл.печ. л. 14,7 Тираж 100 экз.
Высшее учебное заведение
«Республиканский институт последипломного образования
инженерно-педагогических работников»,
83101, ДНР, г. Донецк, ул. Куйбышева, 31 а
Тел./факс +38 (062) 313 –11 –25
E –mail: donripo@mail.ru
www.donripo.com