

беззмістовний характер. Він не лише не визначає її специфічних характеристик, а навіть не може розглядатися як кінцева мета розвитку освіти – чи, скажімо освітянських реформ. Адже як мета цей процес має визначатися у вигляді якогось результату. Такий результат навіть теоретично сформулювати неможливо. Тому в методологічному плані проблема встановлення змістовно-критеріальної ролі процесу гуманізації в розвитку сучасної вітчизняної системи освіти не може бути вирішена просто посиланнями на більшу чи меншу інтенсивність цього процесу. Цілком зрозуміло, що повинна бути певна якісна визначеність нарощування гуманістичного потенціалу освіти, яка могла б бути теоретико-методологічним орієнтиром при визначенні загальної стратегії розвитку освіти і до якої можна було б прив'язати систему емпіричних індикаторів при програмуванні цієї стратегії розвитку [1].

Враховуючи вищесказане, таку роль може відігравати не термін "гуманізація освіти", а його більш конкретна інтерпретація у вигляді терміну "гуманоцентрична переорієнтація освіти". Змістом останнього є фіксація у якості цілком конкретного орієнтиру розвитку освітньої системи такого стану, коли гуманістичні цінності та ідеали стануть основою функціонування не периферійних, а центральних її компонентів, тобто стануть визначальною основою освітньої діяльності на рівні масової освіти і більшості освітніх закладів. Гуманоцентрично орієнтована освітня система – це освітня система, в якій гуманістичні принципи організації навчально-виховного процесу визначають функціонування масової школи, а не окремих елітарних закладів, і в повному обсязі всіх сфер освітньої діяльності, а не лише в окремих компонентах освітньої системи.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко В. Освіта має плекати духовність // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 7. Релігієзнавство. Культурологія. Філософія: 36 наукових праць. – Випуск 11(24) - К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2007 - С. 7.
2. Буяльська Т. Гуманізація освіти вичерпане гасло і (не) виконане завдання? // Освіта. - 21-28 червня. - 2006. - С. 4-5.
3. Корольов Б.І. Вища школа України на зламі епох. // Вища освіта України в умовах трансформації суспільства: стан, проблеми, тенденції розвитку, 1991-2006 рр.: Наук.-допом. бібліогр. покажч.. - К., 2008. - с. 19.
4. Кісіль М.В. Гуманізація вищої освіти як сучасна тенденція / М.В. Кісіль // Інноваційний розвиток суспільства за умов 285 кроскультурних взаємодій : матеріали конференції. - Суми, 2007 - С. 51
5. Кравець А.С. Гуманизация и гуманитаризация высшего образования // Вестник Воронежского государственного университета: Проблемы высшего образования. Воронеж: ВГУ, с. 29-36.

УДК 159.964.21

ПСИХОЛОГІЧНІ КОНФЛІКТИ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Дідиченко І.В. – капітан поліції, викладач, спеціаліст II категорії
Вінницьке вище професійне училище Департаменту поліції охорони

Проблема вміння регулювати свої взаємини з оточуючими людьми є одним з актуальних питань сучасності.

Успішне вирішення конфліктних ситуацій потребує усвідомлення того, що таке конфлікт, знання і оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обрати доцільний спосіб поведінки у певній конфліктній ситуації. Набуті знання допоможуть покращити взаємостосунки з оточуючими, сприятимуть ефективнішому використанню творчої енергії.

Проблемами дослідження психологічних конфліктів займалися такі відомі вчені як: Анцупов О.Я., Шитилов А.І. [1], Буткевич Т. В. [2], Дамб А., Нойбауер Ф. [3], Зазикін В.Г., Чернишов А.П. [4], Коломінський Н.Л. [5], Хоронжий А.Г. [5].

Проблема конфлікту цікавить багатьох

людей, оскільки життя без них не обходиться. Конфлікт виникає здебільшого тоді, коли відбувається зіткнення інтересів окремих осіб або групи людей. Ці інтереси бувають дуже різнобічними і можуть виявлятися у прагненні оволодіти одними і тими ж цінностями, речами, соціальними ролями, об'єктами тощо [1].

Конфліктною можна вважати ситуацію, в якій сторони, не звертаючись до відвертих зіткнень, сварок чи бійок, виявляють схильність до суперечок, з'ясування позицій. Таким чином, можна вважати, що конфлікт є одним із видів особливо значущих ситуацій у спілкуванні.

Часто в умовах конфлікту його учасники не рахуються один з одним, не вміють і не хочуть вислухати іншу сторону, не ведуть потрібного діалогу. Все це стає причиною подальшого загострення ситуації, коли виникає

роздратованість, неповага, злість, що може перерости в агресивність. Відсутність взаємопорозуміння, почуття гніву підкріплюється думкою, що помиляється лише протилежна сторона. Тоді можуть виникнути деструктивні конфлікти, тобто такі, що несуть руйнівну силу [4].

Існує проблема конфліктів і в навчальних закладах. У процесі конфлікту порушується зворотний зв'язок. Під час конфлікту одnogрупники перестають думати про інтереси групи, про навчання, зникає взаємоповага і взаєморозуміння, виявляється напруженість у стосунках. А напруження – реальний чинник виникнення захворювань у людини. Конфлікти спричиняють суттєві психосоматичні наслідки, зміни в організмі (гіпертонію, серцеві захворювання, виразки шлунка і дванадцятипалої кишки, ракові захворювання). Як поводитися в умовах конфлікту? Існує кілька способів вирішення конфліктів: суперництво, співробітництво, компроміс, приниження, поступки [3].

Розглянемо деякі з них більш детально.

Суперництво. Під час суперництва людина ставить власні цілі вище інтересів інших людей і взаємин з ними. Поведінка тоді стає агресивною, нетерпимою, негнучкою. У такій ситуації людина прагне здійснювати контроль над іншими, підвищувати вимогливість не до себе, а до інших, виявляє схильність до критиканства. Такий стиль поведінки, звичайно, не призводить ні до чого доброго, оскільки він не є творчим. Він обмежує можливості виходу з конфлікту, ще більше поглиблює його. Люди стають ще розлюченішими і роздратованішими, що призводить до нових конфліктів, до конфронтації. Суперництво може мати і має місце у спорті, бізнесі, політиці, а не у стосунках між людьми [2].

Співробітництво. Сприяє встановленню рівно дії власних інтересів та інтересу до реалізації дій партнера. Це пошук такого варіанта поведінки при якому враховуються інтереси обох сторін. Воно сприяє подальшому зближенню людей, взаємній турботі, пробуджує приховані ресурси, розвиває почуття товарищескості. Цей спосіб поведінки доречний при встановленні довготривалих взаємин, наприклад, співробітництва між людьми, які живуть в одній сім'ї, на роботі, з однокласниками, з друзями тощо.

така поведінка хоч і потребує значних затрат часу, але дає добрі результати. Вона сприяє розвитку добрих взаємин, домовленості, діловитості, допомагає попередити образливість, розірвати ланцюг неприємних стосунків [1].

Компроміс. Компромісний спосіб призводить до задоволення власних домагань і прагнень партнера. В таких випадках повністю їхні інтереси не задовольняються, а це викликає напруження, невдоволення, що з часом може призвести до нових конфліктів. Компроміс доцільно використовувати, коли вирішується не зовсім важлива справа, коли немає часу.

Приниження. Приниження характерне для тих випадків, коли учасники конфліктів відмовляються від власних інтересів, і від підтримки позитивних стосунків з партнером.

Поступки. Поступки – це стиль поведінки в конфлікті, при якому учасник конфлікту відмовляється від своїх інтересів заради інтересів іншої людини, підтримки з нею добрих взаємин. Інколи такий спосіб поведінки допомагає утримувати оптимальні взаємини з іншими людьми. Така поведінка у конфліктних ситуаціях доцільна у стосунках з близькими людьми, коли потрібна допомога слабким і хворим. Люди, схильні до такого стилю вирішення конфлікту, повинні враховувати, що поступливість не завжди впливає позитивно на оточуючих [2].

Що стосується конфліктів у педагогічному процесі, то зазвичай, вони виникають через несправедливо виставлені оцінки, нерівноправність інтересів, особисті відносини педагогічного працівника та студента. Мета сучасної системи освіти – запровадження нових форм та методів педагогічного спілкування, педагогічного такту, які зможуть змінити форми проведення занять від авторитарної до демократичної, що суттєво зменшить кількість конфліктів у середовищі – викладач – студент.

Враховуючи вищесказане, сучасна система вітчизняної освіти потребує докорінних змін, особливо у сфері взаємовідносин між студентами та педагогічними працівниками. Необхідно постійно підвищувати рівень педагогічної компетентності, досліджувати причини виникнення конфліктів та знаходити способи їх вирішення.

Список використаних джерел:

1. Анцупов А.Я., Шитилов А.И. Конфликтология. — М.: Радуга.- Экономика, 1999. — 258 с.
2. Буткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навч. посіб. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 456 с.
3. Дамб А., Нойбауер Ф. Корпоративне управління: Віч-на-віч з парадоксами: Пер. з англ. — К.: Основи, 1997. — 802 с.
4. Зазыкин В.Г., Чернышев А. П. Менеджер: психологические секреты профессии. — М., 1992. — 165 с.