

ного профиля, прежде всего онколога, специалиста по социальной работе и психолога поддержать человека, столкнувшегося с тяжелым заболеванием, дав ему и его близким не просто надежду, но столь необходимую практическую профессиональную помощь и поддержку.

А.М. Митяева

О необходимости формирования конфликтологической компетентности участников образовательного процесса в вузе

Эффективность профессиональной деятельности специалиста зависит от многих факторов: характера профессиональной среды, уровня профессионализма, наличия развитой конфликтологической компетентности. Среди них значительное место принадлежит умению разрешать конфликты, которые оказывают негативные последствия на результативность профессиональной деятельности. Требование к повышению культуры общения осознается сейчас как одно из важнейших базовых требований общества к современной системе воспитания. Это касается и общения между обучающимися и педагогами и между самими учащимися. Без конструктивного, грамотного общения нельзя гарантировать продуктивность учебно-воспитательного процесса в любом учебном заведении.

На конфликт смотрят сегодня, как на весьма значимое явление в педагогике, которое нельзя игнорировать и которому должно быть уделено особое внимание. Ни коллектив, ни личность не могут развиваться бесконфликтно, наличие конфликтов есть показатель нормального развития любой организации.

Считая конфликт эффективным средством воспитательного воздействия на личность, ученые указывают, что преодоление конфликтных ситуаций возможно только на основе специальных психолого-педагогических знаний и соответствующих им умений. В течение длительного времени отсутствовали единые взгляды на природу и причины возникновения конфликтов; не признавался сам факт существования противоречий и конфликтов; само наличие конфликтов воспринималось как негативное явление, мешающее нормальному функционированию педагогической системы и вызывающее ее структурные нарушения.

В разумном и педагогически целесообразном разрешении конфликта заложены большие возможности. Реализация этих возможностей будет зависеть от раздумий над фактами, анализа сложившейся обстановки, выявления мотивов, которыми руководствуются конфликтующие стороны. Конфликтная ситуация, может быть педагогически целесообразна и выступать как активное средство воспитательного воздействия.

Успешность педагогического вмешательства в конфликты учащихся зависит, прежде всего, от позиции педагога. Таких позиций может быть, как минимум, четыре: позиция авторитарного вмешательства в конфликт – педагог будучи убежден, что конфликт – это всегда плохо и что с ним надо бороться, старается подавить его; позиция нейтралитета – педагог старается не замечать и не вмешиваться в столкновения, возникающие среди учащихся; позиция избегания конфликта педагог убежден, что конфликт – показатель его неудач в воспитательной работе с обучающимися и возникает из-за незнания, как выйти из создавшейся ситуации; позиция целесообразного вмешательства в конфликт – педагог, опираясь на хорошее знание коллектива учащихся, соответствующие психологические знания и умения, анализирует причины возникновения конфликта, принимает решение либо подавить его, либо дать возможность развиться до определенного предела. Действия педагога в четвертой позиции позволяют контролировать и управлять конфликтом.

Однако педагогу достаточно часто не хватает конфликтологической культуры и техники взаимодействия с учащимися, что приводит к взаимному отчуждению. Человек с высокой техникой общения характеризуется стремлением не только верно разрешать конфликт, но и понять его причины. Для разрешения конфликтов среди студентов весьма уместен метод убеждения как путь примирения сторон. Он помогает показать нецелесообразность некоторых форм, которые они используют для разрешения конфликта. В то же время педагоги, используя этот метод, допускают типичную ошибку, ориентируясь только на логику своих доказательств, не учитывая взглядов и мнений самого обучающегося. Ни логика, ни эмоциональность не достигают цели, если педагог игнорирует взгляды и опыт своих студентов.

Процесс обучения и воспитания, как и всякое развитие, невозможен без противоречий и конфликтов. Конфронтация с обучающимися, условия жизни которых сегодня нельзя назвать благоприятными, является обычной составной частью реальности. Важно, чтобы педагог умел правильно определить свою позицию в конфликте, ведь один и тот же поступок может вызываться различными мотивами. Конфликтные отношения часто возникают в результате неумелого разрешения педагогом проблемных ситуаций и имеют, как правило, длительный характер. Конфликт может считаться продуктивно разрешенным, если налицо реальные объективные и субъективные изменения в условиях и организации всего образовательного процесса, в системе коллективных норм и правил, в позитивных установках субъектов этого процесса по отношению друг к другу, в готовности к конструктивному поведению в будущих конфликтах.

Педагог должен быть готов к работе в конфликтной образовательной среде, иметь конфликтологическую компетентность. Эта задача системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и управленческих кадров. Конфликтологическая компетентность – это способность индивида в реаль-

ном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм его проявления. 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 компетентность должна формироваться в образовательном процессе, цель которого состоит не столько в усвоении информации, сколько в том, чтобы привить навыки самостоятельного критического мышления, сделать интеллект пластичным к усвоению новых знаний, сформировать социальную и мобильную зрелость. Такая установка характерна для «инновационных», «развивающих», «критических», «деятельностных» концепций образования.

Формирование конфликтологической компетентности основывается на пяти специфических блоках: 1) теоретические знания в области конфликтологии (педагогической, юридической, психологической, социологической и т.д.); 2) владение социальными технологиями профилактики, управления, минимизации деструктивных форм конфликта; 3) формирование профессионального типа мышления, включающего рефлексивность, методологичность, саногенность, объемность, креативность; 4) владение технологиями психогигиены и стрессоустойчивости в конфликтах; 5) выполнение профессионально-этического кодекса.

Педагог, обладающий конфликтологической компетентностью в своей работе должен придерживаться следующих принципов: безоценочность позиции – не дает оценок действиям или позициям участников конфликта. Он побуждает их к самоанализу своих действий, помогает принимать решения; конфиденциальность-любая информация личного характера, полученная от участника конфликта, не может быть использована в ущерб ему или передана другим лицам без его согласия; процедурный характер деятельности – задача педагога организовать процедуру обсуждения, ориентируя участников конфликта на сотрудничество, содержание процесса зависит от его участников; стимулирование сотрудничества, педагог поощряет шаги участников конфликта, направленные на нормализацию отношений, побуждает их к этому, обеспечивая переход от конфронтации к сотрудничеству, работая с процессом, а не с решением, неся ответственность не за характер принимаемых решений, а только за организацию движения к этим решениям.