

**МІНІСТЕРСТВО ТРАНСПОРТУ ТА ЗВ'ЯЗКУ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ АКАДЕМІКА В. ЛАЗАРЯНА**

РАДА З ГУМАНІТАРНОГО ВИХОВАННЯ

ВІСНИК КУРАТОРА

№ 32

(квітень 2007)

**ДНІПРОПЕТРОВСЬК
2007**

Укладач: Дешко Л. К.

УДК 378

Вісник куратора № 32 (квітень 2007 р.)

Рекомендовано до друку радою з гуманітарного
виховання 12 квітня 2007 року

Редактор: Лагдан С. П.

Комп'ютерний набір: Море Т. Т.

Зміст

1. Соціально-психологічні особливості студентської групи: Соціально-психологічні, етичні та організаційні аспекти профорієнтації молоді (Л. К. Дешко – доц. кафедри філософії та соціології, керівник “Школи куратора”, член ради з гуманітарного виховання; С. П. Лагдан – ст. викладач кафедри українознавства, член ради з гуманітарного виховання)
2. Джерела і природа конфліктів у системі «Викладач-студент» (Л. К. Дешко – доцент кафедри філософії та соціології, керівник “Школи куратора”, член ради з гуманітарного виховання; С. В. Бреус, студент 423 групи)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

Соціально-психологічні, етичні та організаційні аспекти профорієнтації молоді

Життя нашого суспільства – це передусім світ праці людей, зайнятих у матеріальному і духовному виробництві, у корисній роботі з обслуговування населення, з упорядкування соціальних процесів.

Трудова експертиза, вирішуючи питання, на якій роботі конкретну людину найкраще застосувати, шляхом прогнозування її можливостей та відповідності вимогам тієї чи іншої професії одночасно з цим вирішує свої основні завдання, зведені, по суті, до професійної орієнтації.

Профорієнтація – це система психолого-педагогічних, медичних та державних заходів, що допомагають людині, яка вступає в життя, науково обґрунтовано й упевнено обрати свою професію з урахуванням як потреб суспільства, так і своїх інтересів та можливостей. Ці заходи узагальнюють інтереси суспільства й особистості. Система профорієнтації складається з підсистем та етапів, кожний з яких має свої завдання і методи вирішення. У цілому вона виходить за рамки завдань і можливостей школи і є загальнодержавним заходом, вимагає включення ряду інших її учасників – професійно-технічних училищ, технікумів, вищих навчальних закладів, підприємств, сільського господарства, зв'язку і транспорту.

Профорієнтація важлива як для особистості зокрема, так і для суспільства взагалі. Помилка відносно можливостей людини і певної професії нерідко виявляється особистою трагедією. Але страждає від цієї помилки не тільки індивід та його сім'я, а й суспільство в цілому, марно витрачаючи кошти на професійну підготовку і на плинність кадрів людей, які змінюють свої професії.

Питання профорієнтації здавна цікавило і турбувало людей. Уперше питання про державне значення професійної орієнтації порушив ще в 1575 р. в Іспанії Хуан Уарте, котрий писав: «Для того щоб не помилятися у виборі тієї професії, котра найбільше підходить природному обдаруванню людини, царю (імператору) слід було б виділити уповноважених людей великого ума та знання, котрі відкрили би у кожного його дарування ще у ніжному віці; вони тоді змусили б його обов'язково вивчати ту область знання, котра йому підходить, і не надавали б цього діла його вибору». Хуан Уарте випередив не тільки свій, а й наш час у своїй оцінці можливостей визначати природні здібності і розумно керувати ними.

Наприкінці XIX – початку XX ст. вчені і громадські діячі ряду країн (США, Німеччина, Франція, Росія), спостерігаючи зростання промисловості, дійшли висновку, що слід допомагати молодим людям обирати такі професії або коло професій, у котрих кожен із них зможе краще виявити свої здібності і принести більше користі суспільству. Тоді ж стало зрозуміло, що науковою базою професійної консультації повинно бути, по-перше, вивчення професій, психологічний і медичний аналіз професійної діяльності (професіографія) і заснована на цьому класифікація професій; по-друге, розробка методів вивчення особистості молодих людей, їхніх бажань, уподобань, можливостей і

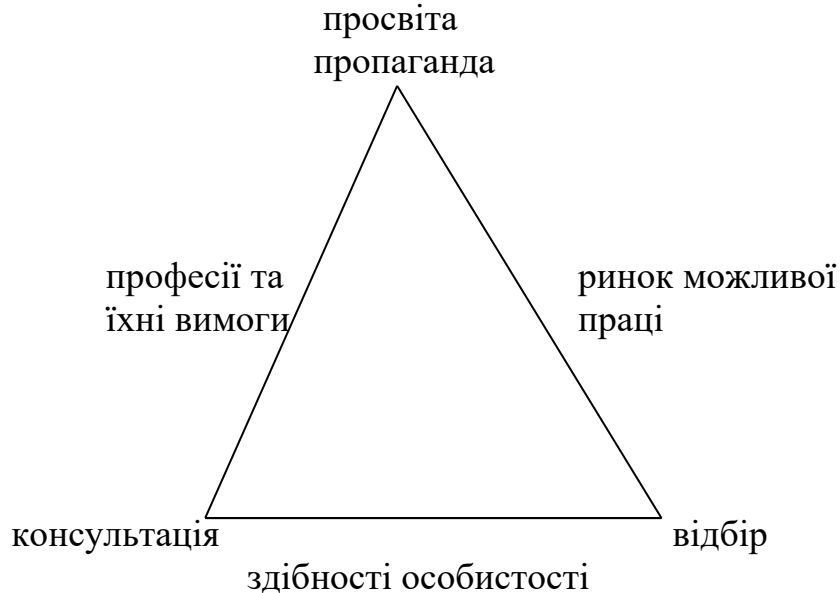
здібностей. Слід відзначити, що вітчизняні автори в дореволюційний час підкреслювали роль покликання у виборі професії і обмеження можливості вибору її для більшості молоді з народних мас, указуючи при цьому на необхідність зрівняння прав у виборі професії для усіх громадян.

Безпосереднє виникнення професійної орієнтації звичайно пов'язують із появою першого кабінету профорієнтації у Страсбургу в 1903 р. і бюро з вибору професій у Бостоні (США) в 1908 р. Робота цих перших профорієнтаційних служб базувалась на «трифакторній моделі» Ф. Парсонса: у претендента на ту чи іншу професію виявляли здібності і психологічні якості, зіставляли їх з вимогами професії і вже на основі цього видавали рекомендацію про придатність чи непридатність людини даній професії. Така робота вперше базувалась на науковій основі, тобто використанні самої ідеї зіставлення характеристик людини з професією в якості основного критерію професійної орієнтації. Критерій появи профорієнтації пов'язаний із ростом і розвитком промисловості, оскільки з цією проблемою зіткнулись не тільки люди, які шукали роботу, а й самі роботодавці.

Починаючи з 20-х років, вивчення питань профвідбору та профконсультації набуло широкого розмаху в нашій країні. Воно велось переважно у психологічному і педагогічному руслі. Але нерозробленість методичних основ психології у 20-30-ті роки обумовила тоді некритичне запозичення ряду науково необґрунтованих зарубіжних концепцій і методів у визначенні профпридатності, що спирались на них. На практиці це часто призводило до підміни наукового психологічного дослідження особистості масовим тестуванням, якими перевіряли рівень розвитку окремих психічних функцій: пам'яті, уваги, сприйняття, мислення. У результаті – прогноз про придатність людини без урахування достатніх умов виховання та навчання у минулому (підлітка), можливості придатності даних функцій, компенсаторних можливостей людини і її ставлення до тесту (контрольного завдання). Це у свою чергу обумовило і помилковість самих таких прогнозів. Уже тоді психологічна і педагогічна теорія та практика у вирішенні проблеми профпридатності були піддані справедливій критиці, а самі ці течії організаційно ліквідовані. І хоча властиві цим течіям недоліки були вже давно подолані в радянській психології, але до 60-х років проблемі профорієнтації приділялось недостатньо уваги. А результатом цього стала несприятлива для нашого суспільства картина професійної спрямованості випускників шкіл, виявлена в низці досліджень (В. Н. Шубкін, Л. Л. Кондратьєва, Л. В. Ботянова, Г. Г. Голубєв, А. Е. Голомштон). У зв'язку з цим дуже гостро постало питання про розробку єдиної системи профорієнтації, у котрій діяльність різних організацій (школа, ПТУ, технікум, ВНЗ, підприємство) узгодилися би з потребами народного господарства у різних професіях.

Це нагальне державне завдання вирішується шляхом **політехнічної освіти в школі**, даючи можливість орієнтувати учнів у різних професіях, **професійної просвіти та професійної пропаганди** за допомогою друкованих видань, кіно, радіо і телебачення, **професійних консультацій**, які виявляють здібності підлітка і дають рекомендації відносно вибору професії, а також

шляхом **професійного відбору** за здібностями та **професійної адаптації** – біологічної, шляхом звикання до умов фізичного середовища, і соціальної, шляхом поступового входження у професію через професійне навчання і включення у виробничий колектив. Взаємозв'язок форм професійної орієнтації К. К. Платоновим запропоновано схематично розглядати у вигляді «трикутника професійної орієнтації»:



Одна сторона його – знання вимог, які пред'являють різні професії до організму й особистості людини. Ці вимоги часто буває легше сформулювати як медичні і психологічні протипоказання до різних професій. І цим питанням займається порівняльна професіографія.

Другою стороною «трикутника професійної орієнтації» є значення ринку можливої праці, потреб суспільства (і зокрема – міста, району) в тих чи інших фахівцях. Це, по суті, економічна та соціальна проблема, але без неї професійна орієнтація неможлива.

Третя сторона «трикутника» і основа всієї роботи з професійної орієнтації – знання особливостей особистості і перш за все здібностей підлітка, орієнтованого у виборі професії.

Дані про професії і ринок праці повідомляються у процесі професійної просвіти. Вона включає в себе і пропаганду – привернення уваги молоді до тих потрібних суспільству і державі професій, у яких відчувається недолік кадрів, і формування у неї інтересів і нахилів до цих професій.

Зіставлення даних порівняльної професіографії і даних про здібності орієнтованої у виборі професії особистості відбувається у процесі профконсультації.

Професійна консультація – це частина системи професійної орієнтації, націлена на вивчення здібностей людини, видачу їй рекомендацій відносно вибору професії та корегуюче формування здібностей, що вимагаються, але недостатньо розвинені. Слід розрізняти три етапи у професійній консультації: підготовчий, завершальний і уточнювальний.

Підготовча професійна консультація ведеться в сім'ї і в школі протягом усього періоду навчання. Будучи тісно пов'язаною з профпросвітою, вона переслідує дві мети: по-перше, вивчити динамічну функціональну структуру особистості учня і його здібності; по-друге, формувати недостатньо розвинені властивості особистості, її інтереси, здібності й уподобання у цілому.

Завершальна професійна консультація здійснюється при закінченні 9-х і 11-12-х класів та переслідує мету допомогти учню обрати подальший життєвий шлях відповідно до його здібностей. Вона проводиться або педагогічними колективами шкіл, або профконсультаційними бюро.

Уточнювальна професійна консультація виходить за рамки завдань середньої школи і здійснюється у професійно-технічних училищах, ВНЗ і безпосередньо на підприємствах. Мета її – виправити помилки і більш раціонально уточнити та змінити обраний професійний шлях.

Професійний відбір – форма прогностичної трудової експертизи, націлена на визначення професійної придатності орієнтованої особистості визначеній професії. Якщо завдання професійної консультації – допомогти людині знайти найбільш придатну для неї (зважаючи на здоров'я, інтереси і здібності) професію, то мета професійного відбору – не допустити до підготовки з деяких професій, а тим паче до роботи за ними людей, які мають протипоказання.

Протипоказання до навчання або до роботи за визначеною професією – це захворювання й особливості організму чи особистості, котрі або знижують якість навчання чи роботи з даної професії у певних умовах нижче допустимого рівня, або призводять до погіршення стану здоров'я. Розрізняють абсолютні і відносні протипоказання. Водій будь-якого транспортного засобу не може бути сліпим або глухим – це найбільш виразний приклад абсолютних протипоказань. Погана механічна пам'ять для майстра – відносне протипоказання, оскільки, по-перше, вона може бути розвинена, а по-друге, компенсуватися увагою і звичкою до постійних занять.

Визначення придатності вступників профтехучилищ до навчання тієї чи іншої професії з метою їх відбору і зарахування здійснюють: медична комісія – стосовно здоров'я; приймальна комісія училища – за віком, статтю, освітою, працездатністю та бажанням вступника отримати обрану ним професію; майстри виробничого навчання і викладачі – за психологічною відповідністю тій чи іншій професії здібностей, нахилів та прагнень, виявлених в учнів у процесі навчання.

Якщо здоров'я, вік, освіта і загальна працездатність визначаються за більш або менш об'єктивними даними, то бажання і нахили – тільки за заявою самого вступника, що не завжди відповідає дійсності, тому що мотиви його рішення в багатьох випадках не з'ясовуються, а його загальні здібності і відповідність їх обраний професії виявляються лише у процесі навчання. Методики психологічного відбору контингенту молоді для навчання якої-небудь професії в профтехучилищах поки що нема, хоча вона вкрай необхідна для багатьох професій. Тому існуюча система професійного відбору за

відповідністю психіки вступника до училища обраний ним професії не застерігає від помилок ні тих, хто приймає, ні самих вступників.

Уточнення результатів профвідбору, отриманих при зарахуванні до ВНЗ, практично здійснюється у процесі навчання. Це завдання доводиться вирішувати педагогам, тому вони неодмінно повинні знати психологічні вимоги своєї професії, вміти виявляти особисті якості студентів і визначати їх відповідність вимогам виробництва, щоб своєчасно перевести того чи іншого студента на іншу спеціальність або вжити заходів щодо усунення виявлених у нього недоліків, якщо це буде можливо.

Такий двохетапний професійний відбір, поглиблений другим його етапом – вивченням нахилів студента у перші місяці навчання з наступним профконсультаційним висновком, якщо це потрібно, про переведення на навчання за іншою спеціальністю, – практично найбільше виправдовує себе.

Центральне місце в профорієнтаційній роботі займає завдання виявлення та формування здібностей і покликання людини.

Під **професійними здібностями** розуміється структура достатньо стійких, хоча, звичайно, і змінюваних під впливом виховання індивідуально-психологічних якостей людини, яка на основі компенсування одних властивостей особистості іншими визначає успіх вивчення певної групової діяльності, виконання та удосконалення її.

Інакше кажучи, професійні здібності, або здібності до певної професії, – це ті властивості особистості, від яких залежить якість цієї професійної діяльності. Вони виразно визначаються відношенням успішності учня та його зусиль для її досягнення. Здібності існують не безвідносно самі по собі, а відносно якої-небудь визначеної діяльності, тобто поки не відома професія та її професіограма – не відомі й здібності до неї. Зі змінами в професійній діяльності змінюються вимоги до здібностей і у претендентів на цю діяльність. Прикладів цьому можна навести велику кількість (водії, льотчики, ремонтники-налагоджувачі, машиністи підйомно-транспортних засобів, залізничні диспетчери і т. д.).

Успішність оволодіння професією і подальшої самостійної роботи за даною професією залежить не тільки від здібностей, але й від покликання людини.

Покликання (за визначенням психолога Платонова К. К.) – це властивість особи, в структуру якої входять як інтерес до певної діяльності і прагнення виконувати її, так і обґрунтована самооцінка здібностей до неї.

У покликанні виявляється співвідношення здібностей особи з її потребами і рівнем їх досягнення. Діяльність за покликанням, крім зовнішнього її результату, дає і внутрішній – відчуття задоволення не стільки цим зовнішнім результатом, скільки самим процесом діяльності.

Розрізняють **потенційне й актуальне** покликання.

Потенційне покликання у своїй структурі має професійну спрямованість і абстрактну думку про наявність у себе здібностей до даної діяльності, яку людина ще не почала виконувати і в якій вона ще не пробувала свої сили. Щоб потенційне покликання стало **актуальним**, думка

про наявність здібностей у людини повинна бути перевірена, підтверджена і закріплена у процесі реальної діяльності за цією професією. Але актуальне покликання може виникнути у процесі успішної діяльності без попереднього потенційного покликання і навіть всупереч сумнівам, що були раніше, і в своїх здібностях, і в своєму покликанні.

Як і більшість психічних явищ, покликання не альтернативне (за типом «так – ні»), а проградієнтне (тобто може мати широкий діапазон вираження). Його нижчою формою є повна відсутність покликання до чого б то не було. При вищому ступені вираження професійне покликання може стати домінуючою властивістю спрямованості і навіть характеру. Між ними знаходиться складна гамма проявів покликання, що розрізняються за змістом, соціальним рівнем, широтою, інтенсивністю, стійкістю.

Завдання формування професійного покликання – а це головне завдання професійної орієнтації – розв’язується шляхом єдності розкриття і формування як всієї гамми професійної спрямованості (інтересів, прагнень, ідеалів, світоглядів, переконань), так і професійних здібностей, при обов’язковій умові узагальнення їх у свідомості особи, яка профорієнтується, як між собою, так і з відповідними професійними знаннями і хоча б елементарними вміннями, що підкріплюють упевненість у своїх здібностях.

Різні види праці нелегко побачити і уявити собі не тільки тому, що вони сховані за закритими дверима, але й тому, що в праці кожного сучасного професіонала є велика частка так званих інтелектуальних компонентів, незримих складових. Для того щоб зрозуміти, з чого складається праця людини, потрібно підійти до цього питання з точки зору психолога. Тобто завдання психолога – розпізнати, які якості індивіда, навички, вміння й інтелектуальні здібності потрібні у тій чи іншій професії. І саме допомогти зорієнтуватися у світі професій, виходячи з індивідуальних якостей людини. Це і є завданням профорієнтації.

Особливістю нинішніх завдань профорієнтації стала проблема свободи вибору, яка реально виникла перед значною масою людей. У зв’язку зі свободою вибору виникають деякі етичні проблеми професійного консультування. У профорієнтації етичні проблеми можна розглядати у двох взаємозв’язаних площинах: з погляду готовності індивіда до вибору та реалізації певної етичної позиції і з погляду готовності профконсультанта надати індивіду реальну допомогу в такому самовизначенні, без будь-якого порушення основних етичних норм взаємодії психолога з клієнтами. Ось **основні етичні суперечності професійного самовизначення:**

- суперечність між правом людини на самовизначення і, як правило, неготовність до цього, що створює основу для ухвалення консультантом рішення за клієнта або маніпулювання клієнтом;
- суперечність між інтересами особи й інтересами суспільства, які не завжди співпадають;
- суперечність між світоглядом психолога і клієнта;
- суперечність між різними етичними системами і рівнями оволодіння ними різними людьми, тобто суперечність між різними етиками, серед яких

важко вибрати єдину правильну.

Як уже було сказано, профорієнтація побудована на зіставленні психологічних якостей індивіда з якостями, необхідними для якої-небудь професії. Сукупність якостей, необхідних для професії, лягають в основу профпридатності. Виникає питання: яким повинен бути ступінь кореляції між потрібними для професії якостями і якостями, що є в індивіда. Чи повинні вони співпадати повністю, чи ні?

Професії – це явища суспільні, що виникають і змінюють один одного дуже швидко, на відміну від особливостей людини, які обумовлені природою. У тих випадках, коли організм людини, її природні особливості мають ті або інші обмеження, люди створюють зовнішні і внутрішні засоби діяльності для їх подолання. Тобто, крім природних даних, люди користуються знаряддями праці, які допомагають їм виконувати ту роботу, яку сама людина не змогла б виконати. Наприклад, для роботи з невидимими оком об'єктами люди використовують збільшувальне скло, лупи, мікроскопи, телескопи, телевізійні установки і т.д. Усі знаряддя, засоби праці одночасно є і засобами посилення здібностей і можливостей людини, подолання природних обмежень її діяльності. Проте згадані знаряддя і засоби створюються протягом років, а професію потрібно вибирати зараз. Тому обмеження у виборі професій існують, і їх потрібно знати.

Засоби діяльності можуть бути не тільки зовнішніми, але і внутрішніми. Так, наприклад, якщо людина не може виконати яку-небудь роботу, це не значить, що вона не придатна до цієї роботи. Якщо озброїти її порадою, як це робити, то людина зможе виконувати цю роботу. Тобто думка про особисті якості людини як про щось закореніле є хибною.

Розглянемо ще одну важливу особливість властивості «придатність», яка, може, стосується не тільки людини, але й інструменту, матеріалу. Наприклад, круглий напилок непридатний для заточування звичайної пили. Для цього потрібен тригранний. Проте з цього не виходить, що круглому напилку притаманна властивість непридатності. Тут він непридатний, а в іншому випадку незамінний. Властивість «придатність» відрізняється тим, що може бути приписана лише конкретній ситуації, що включає обов'язкові два компоненти: дана людина і дана спеціальність. І позначає цю властивість не що інше, як взаємна відповідність. Немає одного з компонентів системи – втрачає значення питання про придатність. З цього виходить, здавалося б, дивний висновок: властивість «профпридатність», як би ми не розуміли її по суті, не властива людині як такій. Вона не є сама по собі носієм цієї властивості. Правда, у розмові часто зустрічаються вирази типу «профпридатна людина», «визначити профпридатність» і т. п., але це не більше, ніж умовність.

Отже, зі сказаного ясно, що, хоча в нашій мові зустрічається вираз «профпридатність людини», насправді його треба розуміти так: «взаємна відповідність даної людини даній галузі з докладанням її зусиль зараз».

У принципі професія як область докладання зусиль людини може бути не «пристосованою», і в цьому значенні непридатною для неї. Причому взаємна

непридатність професії і людини може бути не тільки за рахунок технічної, наочної, але і за рахунок соціально-організаційної сторони праці. Оскільки людина не може працювати «взагалі», вона завжди опиняється в певній обстановці, як наочній, так і мікросоціальній.

Отже, питання профпридатності необхідно розглядати індивідуально і конкретно.

Насправді більша або менша професійна непридатність створена деколи самими людьми, хоча, звичайно ж, не можна не враховувати роль природних передумов, таких як здоров'я, властивості нервової системи тощо.

Всі люди відрізняються один від одного своїми особистими якостями. І серед цих якостей є такі, які називають професійно цінними. Так, наприклад, для хірурга, електрогазозварника, скрипаля важлива висока культура рухів, тваринник повинен бути дбайливим і далекоглядним, – можна скласти список, де будуть окремо вказані цінні і нецінні якості. Будь-яка якість в одному випадку є професійно цінною, а в іншому протидіятиме успішній роботі. Так, товариська людина відчуває незадоволення роботою при зосередженні «поодинокі», і навпаки, якщо її робота пов'язана зі спілкуванням, – вона її із задоволенням виконуватиме.

Питання профпридатності потрібно розглядати конкретно, індивідуально ще і тому, що на одній і тій же роботі різні люди домагаються успіху за рахунок різних поєднань своїх особистих якостей. Кожен хороший працівник максимально використовує свої сильні сторони і долає, компенсує різними засобами слабкі. Народна мудрість свідчить: «усяк майстер на свій лад».

При аналізі професійної придатності окремо взятої людини до конкретної професії треба пам'ятати, що професійно цінні якості не розрізнені, а утворюють щось цілісне, систему.

Деякі психологи виділяють п'ять основних складових даної системи:

1. Цивільні якості – моральні риси людини як члена суспільства.
2. Ставлення до праці, професії, інтереси і нахили.
3. Дієздатність загальна, не тільки фізична (стан здоров'я, сила, витривалість тощо), але й розумова, включаючи інтелектуальні здібності, гнучкість психіки, самоконтроль, ініціативність.
4. Одиначні, індивідуальні, спеціальні здібності. Це такі особисті якості, які важливі для даної роботи, професії.
5. Навики, звички, знання, досвід.

Значить, людина не може бути повністю готовою, профпридатною до того, як вона включиться у професійну підготовку і відповідну трудову діяльність. Існують також різні ступені профпридатності. Можна виділити такі:

1. Непридатність (до даної професії). Вона може бути тимчасовою або практично непереборною. Про непридатність варто говорити, коли відхилення у здоров'ї несумісні з даною професією. Також протипоказання можуть бути і педагогічними.
2. Придатність (до тієї або іншої професії або групи професій). Цей ступінь характеризується тим, що немає протипоказань, тобто є реальний шанс, що

людина буде хорошим фахівцем у цій галузі.

3. Відповідність (даної людини даній галузі діяльності). Характеризується не тільки відсутністю протипоказань, але і наявністю особистих якостей, які необхідні для вибору даної професії або групи професій.
4. Покликання (даної людини даній галузі діяльності). Цей ступінь профпридатності характеризується тим, що у всіх основних елементах її структури є явні ознаки відповідності людини вимогам діяльності. Йдеться про риси, якими людина виділяється серед рівних собі по навчанню і розвитку.

Підводячи підсумки, хотілося б відзначити, що абсолютно профпридатною людина не може бути тому, що всі люди різні, й одні і ті ж якості мають різні відтінки, будучи властиві різним людям, і професії теж різноманітні. Тобто все в руках людини, оскільки при бажанні і старанності вона може добитися всього. Завдання профорієнтації – допомогти їй хоча б тим, що назвати якості, які людині потрібні для даної професії, а також якості, які у неї вже є, і які їй доведеться розвинути.

*Л. К. Дешко – доц. кафедри
філософії та соціології,
керівник “Школи куратора”,
член ради з гуманітарного виховання;
С. П. Лагдан – ст. викладач кафедри
українознавства,
член ради з гуманітарного виховання*

Джерела і природа конфліктів у системі «Викладач-студент»

Той, хто вміє впоратися з
конфліктами шляхом їх
визнання та регуляції, бере під
свій контроль ритм історії...

Р. Дарендорф

Конфлікт – невід’ємна частина наших взаємовідносин. Ми вступаємо в конфлікти самі з собою, з друзями, батьками, суспільством. І хоча більшість вважає конфлікт негативною, рушійною силою, він може сприяти пізнанню та зростанню, що можливе за умови конструктивного регулювання конфліктних ситуацій, уміння правильно поводитися в них. Для того щоб перетворити конфлікт на джерело розвитку, слід володіти спеціальними знаннями та навичками.

Конфлікт – невід’ємна риса людини, суспільства. Кожний із нас має життєвий досвід, але всі ми сприймаємо світ по-різному. Наша унікальність – наша сила, адже немає двох абсолютно однакових людей.

Однак наша унікальність може стати водночас джерелом непорозуміння і конфліктів. Наші переконання, емоції, цінності, потреби часом спричиняють розбіжності у поглядах, незгоди, ускладнення у спілкуванні, наслідком яких може стати конфлікт. Отже:

Конфлікт – це прояв неузгодженості інтересів, незгода між двома чи більше сторонами.

Конфлікт – це загострення суперечностей, що призводить до ускладнення чи гострої боротьби.

Науковці стверджують, що конфлікти відіграють у житті суспільства позитивну роль, оскільки роблять соціальні відносини рухливішими, гнучкішими, запобігають застою.

Регулювання конфлікту нагадує складний лабіринт можливих рішень. Знання джерел, причин конфліктів та навички їх розв’язання дають нам можливість успішно спілкуватися й регулювати можливі конфлікти.

Причини конфліктів та їх типізація

Існує думка, що у світі більше конфліктів, ніж піщинок у пустелі. Більшість конфліктів, у яких люди беруть участь, пов’язані з такими джерелами:

- насущні потреби;
- нестача ресурсів;
- психологічні потреби;
- відмінність інтересів;
- відмінність у світосприйнятті;
- відмінність цінностей.

Щоб упевнено почуватися у складних життєвих ситуаціях, якими здебільшого є конфлікти, слід не тільки розуміти їхню суть, причини, а й розрізняти типи конфліктів:

I. З урахуванням кількості осіб:

- а) парні конфлікти;
- б) локальні, що охоплюють невелику кількість осіб;
- в) загальні або багатосторонні.

II. За складом учасників:

- а) міжособистісні конфлікти;
- б) міжгрупові;
- в) міжнаціональні;
- г) міжкласові;
- д) міждержавні.

III. З погляду цілей, які відстоюють сторони:

- а) особисті;
- б) групові;
- в) суспільні.

IV. За глибиною:

- а) антагоністичні (непримиренність інтересів);
- б) неантагоністичні (не надто глибокі ситуації).

V. За наслідками:

- а) позитивні;
- б) негативні.

Наслідки конфліктів

Конфлікт – це процес. Іноді він майже миттєвий (сварка в автобусі), частіше – досить тривалий (війна). Динаміка конфлікту включає чотири фази:

Латентна	Демонстративна	Агресивна	Батальна
Зародження конфлікту, але зовні спілкування виглядає нормальним, хоча й стриманим	Протиставлення інтересів, взаємні звинувачення, емоційні суперечки, ігнорування один одного	Бажання зробити якомога гірше іншому	Оголошення відкритої війни, неприхована агресія

Конфлікт не обов'язково має проходити чотири фази. Він може бути розв'язаним на будь-якому етапі. І чим раніше це станеться, тим менше втрат зазнають конфліктуючі сторони.

Способи розв'язання конфлікту:

1. Співробітництво.
2. Конкуренція.
3. Компроміс.
4. Пристосування.
5. Ухилення.

Співробітництво рекомендується використовувати в таких ситуаціях:

- ✓ Вирішення проблеми дуже важливе для обох сторін, і ніхто не хоче від цього усунутися.
- ✓ Обидва учасники конфлікту спроможні викласти суть своїх інтересів і вислухати один одного.
- ✓ Обидві втягнені у конфлікт сторони наділені однаковою владою або не помічають різниці у становищі.

Конкуренцію доцільно застосовувати за таких обставин:

- У разі критичної ситуації, яка потребує миттєвого реагування.
- Результат дуже важливий для вас, і ви робите велику ставку на свій варіант вирішення проблеми.
- Рішення необхідно прийняти швидко, і ви маєте достатньо влади для цього.

Компроміс найефективніший за таких умов:

- Вас може влаштувати тимчасове рішення.
- Ви можете скористатися короткочасною вигодою.
- Обидві сторони мають однакову владу і однакові шанси на успіх.

Пристосування виправдане у таких ситуаціях:

- Вас не дуже турбує те, що трапилося.

- Ви хочете зберегти мир і добрі стосунки з іншими людьми.
- Ви розумієте, що правда не на вашому боці.

Ухилення рекомендується застосовувати, коли:

- Результат не дуже важливий для вас.
- Ви знаєте, що не можете чи навіть не хочете вирішити конфлікт на свою користь.
- Ситуація дуже складна, і ви відчуваєте, що розв'язання конфлікту потребує занадто багато ваших зусиль.

Озброєні знанням про п'ять можливих способів поведінки у конфліктній ситуації, можемо зробити наступні важливі кроки: пройти **п'ять сходинок подолання конфлікту**:

1. Слід розпізнати конфлікт (для нього характерні певні психологічні та фізичні реакції – стрес, підвищення голосу, серцебиття, прискорене дихання, збліднення тощо).

2. Необхідно проаналізувати свої почуття, емоції. Якщо ми краще розберемося у своїх почуттях, зможемо зрозуміти і почуття інших. Таке взаєморозуміння часто сприяє тому, що ми «приймаємо» іншу людину, розуміємо її поведінку, співпереживаємо.

3. Конфлікти розв'язуються найбільш ефективно, якщо їхні учасники прагнуть зрозуміти глибинні інтереси, що є в основі конфлікту. У більшості випадків позиції учасників конфлікту непокданувані, однак слід запитати себе: «У чому причина конфлікту? Чого я хочу? Чого хоче мій опонент? Чи можна задовольнити інтереси кожного з нас?» Такий аналіз допомагає знайти способи розв'язання конфлікту.

4. Слід спробувати знайти ідеї, як обидва учасники конфлікту могли б одержати те, до чого вони прагнуть. У багатьох конфліктах може здатися, що проблема не має прийнятної розв'язання. Ми відчуваємо себе ніби у замкненому колі. Але, визначаючи за допомогою мозкового штурму перелік рішень, можемо вирватися з кола звичних способів мислення і знайти неординарне, прийнятне для усіх рішення.

5. Останньою сходиною на шляху до розв'язання конфлікту є вибір рішення, яке задовольнило б обох учасників, і здійснення цього рішення. Розв'язання конфлікту – це процес спілкування. Не всі конфлікти можуть бути вирішені, але кожний із них має позитивний потенціал, допомагає учасникам зростати, краще розуміти один одного; проте чого ми навчимося, якщо не можемо знайти рішення, котре влаштовувало б нас обох? Отже, визначивши з допомогою мозкового штурму ряд ідей, слід разом обговорити їх і знайти найреалістичнішу і найприйнятнішу для всіх, згідно з якою слід діяти.

П'ять сходинок розв'язання конфлікту легко запам'ятати і легко застосовувати. Засвоївши їх, слід прагнути до того, щоб вони стали невід'ємною частиною нашої поведінки у конфліктних ситуаціях.

Якщо у тебе виник конфлікт з викладачем:

- заспокойся, спершу подумай, а потім дій;
- проаналізуй ситуацію, з'ясуй, чи є в чомусь твоя провина та помилки, а в чому, на твою думку, неправий викладач;

- підійди до викладача та спробуй спокійно розібратися в ситуації, чітко сформулюй та аргументуй свої претензії або незгоду з рішенням викладача (зроби це після заняття, а не під час нього), вислухай думку викладача та його аргументи;
- порівняй свої аргументи та аргументи викладача;
- якщо конфлікт вирішити не пощастило, звернися за допомогою до психолога, батьків або адміністрації.

Бажаємо всім безконфліктних взаємовідносин!

*Л. К. Дешко – доцент
кафедри філософії та
соціології, керівник “Школи
куратора”, член ради з
гуманітарного виховання;
С. В. Бреус, студент 423
групи*