

3. Петрунева Р.М. Социоинженерные задачи / Р.М. Петрунева // Высшее образование в России. – 2003. – № 3. – С. 18–23.
4. Хайдеггер М. Вопрос о технике / М. Хайдеггер // Новая технократическая волна на Западе. – М. : Пресс, 1986. – С. 45–66.
5. Матийків І. Компетентнісний підхід до професійної підготовки майбутніх фахівців / І. Матийків // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2006. – № 3. – С. 44–53.
6. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентного подхода) / В.И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3–13.
7. Реформы и развитие высшего образования: Программный документ ЮНЕСКО, 1995.
8. Концевой А.Л. Проблемы двуступеневой вищої освіти: напрям підготовки 051301 хімічна технологія / А.Л. Концевой, І.М. Астрелін // Тези доп. VIII Міжнар. науково-методичної конф. [“Вища технічна освіта: проблеми та перспективи розвитку в контексті Болонського процесу”]. – К., 2007. – С. 26–27.
9. Протасов А.Г. Проблеми інженерної освіти в Україні в контексті Болонського процесу / А.Г. Протасов // Тези доп. VIII Міжнар. науково-методичної конф. [“Вища технічна освіта: проблеми та перспективи розвитку в контексті Болонського процесу”]. – К., 2007. – С. 23.

РЕЗВАН О.

## ПЕДАГОГІЧНІ КОНФЛІКТИ В СУЧАСНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Розвиток сучасної вищої школи виявляє нові суперечності в педагогічній системі. Класичне запитання: “Чого і як навчати?” – інтерпретується і розглядається з точки зору “замовлення” суспільства та сім’ї. При цьому на макрорівні виникають педагогічні конфлікти, оскільки не завжди цілі суспільного “замовника” та вищої школи збігаються. Якщо вважати педагогічними конфліктами, які виникають між учасниками освітньо-педагогічного процесу, то серед них можна виділити три основні групи:

- суспільство – навчальний заклад;
- адміністрація – педагогічний колектив;
- міжособистісні у соціальних групах.

**Метою статті** є дослідження класичних педагогічних конфліктів та соціально-педагогічних конфліктів нового типу, які виявляються в освітньому середовищі сучасної вищої школи.

Класичні педагогічні конфлікти, серед яких розрізняють конфлікти діяльності, що виникають з приводу успішності студентів, завищених вимог викладача; конфлікти дисципліни, які виявляють різні позиції сторін щодо дисципліни та норм поведінки у навчальному закладі; конфлікти відносин, що є відображенням особистого негативного сприйняття один одного учасниками конфлікту, у сучасній вищій школі займають незначний відсоток, оскільки не є соціально зумовленими. Ці види педагогічних конфліктів досить повно досліджено у спеціальній психолого-педагогічній літературі, у якій для їх вирішення пропонується така стратегія:

- дотримання об’єктивності;
- контроль емоцій;
- надання можливості студенту обґрунтувати (хай навіть досить емоційно) свої претензії щодо предмета конфлікту;
- перехід до “я-висловлювань”, які виявляють емпатію викладача (не “ти говориш неправду”, а “я відчуваю себе ошуканим”);
- відмова від приниження студента (у мовленнєвому аспекті або ж виявленому у вимозі до студента вийти з аудиторії);

- уникнення звернення по допомогу до адміністрації;
- відмова від проявів агресивності у відповідь на агресивну поведінку студента;
- оцінювання конкретних дій студента, а не його особистості [1, с. 337].

Дотримання цих рекомендацій дає змогу викладачам якщо не уникнути конфліктних ситуацій, то вийти з них, зберігши свою гідність та авторитет серед студентів.

Комерціалізація освіти визначила нові типи конфліктів у педагогічному середовищі. Оскільки метою такої освіти є прибуток, тобто діє модель “більше студентів – більше грошей у вузу”, головним критерієм під час вступу до вищої школи стають не знання абітурієнта, а його фінансові можливості. Така освітня політика призводить до конфліктів нового типу, в основі яких лежать незбіжність цілей освітнього закладу та суб’єкта отримання освітніх послуг, а саме:

- соціальних;
- соціально-педагогічних.

При цьому конфлікти першого типу є причиною виникнення конфліктів другого типу.

Причиною конфліктів першого типу може бути незбіжність класичних цілей освіти та цілей сучасного освітнього середовища, які зумовлюються комерціалізацією освітніх послуг. Слід зазначити, що такі конфлікти можуть не виявляти свого перебігу, але перебувати у потенційно пасивній конфліктній ситуації. Серед причин соціальних конфліктів у виші слід визначити:

- зниження до мінімуму ціни за навчання разом зі зниженням витрат, що є причиною отримання неконкурентоспроможних дипломів випускниками вищої школи;
- зниження вимог до абітурієнтів (особливо у малопrestiжних ВНЗ), що призводить до щорічного випуску на ринок праці малограмотних спеціалістів;
- розгляд юнаками ВНЗ як засобу уникнути служби в армії, коли перебування у студентському статусі є лише вимушеною формою існування на певний час.

Конфлікти другого типу простежують вияви непорозумінь, зумовлених соціально-ринковими відносинами, перенесеними у вищій навчальний заклад та ускладненими класичними педагогічними цілями освіти. Серед них визначаємо такі:

1. Непорозуміння серед викладачів та студентів, коли вимогливий викладач викликає незадоволення студентів, які можуть поскаржитися у деканаті на його необ’єктивність. При цьому адміністрація з метою збереження контингенту студентів може застосувати “тиск” на викладача.

2. Конфлікти між викладачами (адміністрацією) та студентами з приводу відвідування останніми занять. Деякі студенти при цьому пояснюють причину своєї відсутності на лекціях та семінарах тим, що вони мають працювати, щоб заплатити за навчання. Викладачам доводиться при цьому “закривати очі” на напівпорожні аудиторії, щоб не вступати у конфлікт з адміністрацією.

3. Втручання у навчальний процес вищої школи адмінресурсу та корупційних явищ, що виявляється у телефонних дзвінках або ж вимогах адміністрації про ставляти високі оцінки “потрібним студентам” на прохання їх батьків. Часто ці студенти є лише номінальною одиницею у навчальних групах, занять вони не відвідують. Такі конфлікти можуть загострюватись тим, що адміністрація ставить викладача у неприємне становище перед іншими студентами, висловлюючи подібні “прохання” у період сесії або ж напередодні, тобто тоді, коли викладач пропрацю-

вав з групою семестр. При цьому всі присутні студенти у групі виконували вимоги викладача й отримували за це відповідні оцінки, які він коментував, тобто викладання предмета здійснювалось прозоро. У такому випадку, якщо викладач виконає вимоги адміністрації, а студенти дізнаються про зміни свого особистого рейтингу, викладач ризикує втратити повагу студентів.

4. Конфлікти між адміністрацією та студентами з приводу низької якості викладання предметів. Такі конфлікти спричинюються тим, що адміністрація (особливо у малопrestiжних ВНЗ) з метою економії коштів надає можливість працювати у вищій школі недостатньо досвідченим викладачам. Такі викладачі через брак часу на підготовку до дисципліни або ж, не бажаючи “напружуватись”, можуть викладати не на належному рівні предмет. До того ж погане відвідування студентами занять та їх недостатня навчальна підготовка часто не дають змоги викладачеві донести свій досвід до аудиторії. Поступово така ситуація зводить нанівець творчість викладача, який починає працювати “в режимі економії сили”.

Головними причинами соціально-педагогічних конфліктів у плані “вища школа – суспільство” є недостатність та нерегулярність фінансування вищої освіти, у результаті чого виявляються такі негативні тенденції:

- деградація матеріально-технічної бази навчального закладу;
- падіння престижу соціального статусу викладача;
- зниження мотивації до викладацької діяльності;
- вплив професорсько-викладацького складу (особливо зі спеціальностей, пов’язаних з новітніми технологіями та іноземними мовами) у комерційні структури;
- еміграційна тенденція видатних науковців країни;
- низький рівень заробітної плати викладачів, що знижую мотивацію до педагогічної діяльності та примушує шукати джерела додаткового прибутку.

Досліджуючи конфлікти такого ж плану, пов’язані з процесом навчання, слід виділити такі суперечності:

- відставання інтелектуального та творчого рівнів випускників вищої школи від потреб сучасного суспільства;
- недостатня гнучкість професійної освіти у питанні підготовки спеціалістів потрібного регіону профілю, результатом чого є перенасиченість ринку праці спеціалістами “престижних” спеціальностей та дефіциту потрібної робочої сили;
- непотрібність спеціалістів з високим рівнем освіти та інтелекту, орієнтованих на академічну науку.

У конфліктах плану “адміністрація ВНЗ – викладацький колектив” можна визначити дві причини: стиль керівництва навчальним закладом та соціально-психологічний клімат у колективі.

За законами психології управління що вищим є творчий та інтелектуальний склад колективу, то більш ліберальним є стиль управління ним. Така система вимагає високого рівня відповідальності за загальну справу кожного члена колективу, що не завжди відбувається на кафедрах та в інститутах вишу, тому часто виникають конфлікти, що мають підґрунтя несправедливого розподілу обов’язків та отримання привілеїв серед професорсько-викладацького складу.

Нездоровий соціально-психологічний клімат у колективі може виявлятися у конфліктах типу “викладач – викладач”, які пов’язані із соціально-професійною ієрархією та індивідуально-психологічними особливостями професорсько-викладацького складу. Причинами таких конфліктів є:

- різні ціннісні орієнтації викладачів;
- різний рівень професіоналізму;

- нетерпимість, нетактовність у спілкуванні;
- різні пріоритети у викладачів різних поколінь на кафедрі.

Слід зазначити, що більшість викладачів професійну компетенцію своїх колег вважають низькою, а свою особисту компетенцію оцінюють досить високо.

Взаємодія за лінією “викладач – студент” є однією з основних у навчальному процесі. Специфікою цих конфліктів є те, що сучасний студент все частіше виявляє себе самостійним суб’єктом педагогічного процесу, при цьому вимагаючи викладача враховувати його особисті навчальні потреби. Таким чином, студент, що вступає “замовником” освітньої послуги, здатний свідомо оцінювати ці послуги та вимагати найбільш якісного їх надання.

Інша особливість конфліктів плану “викладач – студент” виявляється в тому, що викладач, маючи високий професійний статус у педагогічному середовищі, у повсякденному житті перебуває на низькому рівні. Це призводить до того, що студенти вбачають у викладачах невдахи, дивляться на них зверхньо. У відносинах викладачів та студентів найбільш поширеними є такі причини конфліктів:

- різниця у ціннісних орієнтаціях;
- нетактовність у спілкуванні;
- у взаємних очікувань;
- рівень професіоналізму викладача та успішність студента.

Остання причина конфлікту є найзначнішою у відносинах “викладач – студент”, оскільки виявлення низького рівня професіоналізму викладачем розцінюється студентами як прояв невиконання зобов’язання вищого навчального закладу перед ним [2, с. 218]. Крім того, багатьох студентів не влаштовує відрив науки від реальних умов життя. Все це сприяє виявленню студентами незадоволення навчальними планами на робочих програмах виші.

Натомість викладачі пояснюють низьку ефективність навчального процесу такими причинами:

- інфантильність молоді у навчанні, прояви лінощів;
- низька базова підготовка студентів, відсутність самостійного мислення, низький рівень культури;
- відсутність інтересу до навчання, до своєї майбутньої професії;
- несамостійність у виборі майбутньої професії, відсутність мотивації до навчання;
- завищена самооцінка.

Конфлікти у межах “студент – студент” можна розглядати як різновид міжособистісних конфліктів. Особливістю конфліктів цього типу є те, що студентство є найбільш прогресивною частиною молоді, яка має високі інтелектуальні потреби та потреби у визнанні. Часом це призводить до неадекватної самооцінки. Причинами конфліктів типу “студент – студент” є:

- невідповідність оцінки студента з боку інших та його самооцінки;
- відмінності у ціннісних орієнтаціях;
- негармонійне самовідчуття;
- нетактовність у спілкуванні;
- заздрість до успіхів інших.

Конфлікти можна не лише вирішувати, їм можна ще й запобігати, прогнозувати їх. Для цього потрібно своєчасно аналізувати компоненти конфлікту: проблеми конфліктної ситуації, учасників конфлікту та інциденту, що провокує конфлікт (приводу).

Наприклад, у студентів є проблема з відвідуванням занять та успішністю. Можна дослідити, у якому напрямі є нагромадження суперечностей: “викладач – студент”, “адміністрація – студент”; виявити потенційних учасників конфлікту, визначити ймовірність виникнення конфлікту та його можливі наслідки. Прогнозування конфлікту дає можливість запобігти його виникненню або послабити наслідки.

Адекватність сприйняття конфлікту, готовність до обговорення наявних або невиявлених проблем сприяє перетворенню деструктивного конфлікту в конструктивний, а опонентів – у союзників. Крім того, успішно вирішений конфлікт поліпшує психологічний клімат у колективі, полегшує взаєморозуміння між його учасниками.

**Висновки.** Визначені типи та види соціально-педагогічних конфліктів виявляють недосконалість освітнього середовища і вимагають якнайшвидшого вирішення основних засад цих конфліктів – соціальних суперечностей. У цьому обов’язково активною має бути позиція державного апарату.

#### **Література**

1. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: От деятельности к личности : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / С.Д. Смирнов. – М. : Академия, 2005. – 400 с.
2. Осипова Т.Ю. Виховна робота зі студентською молоддю : навч. посіб. / Т.Ю. Осипова, І.О. Бартенєва, О.О. Біла ; за заг. ред. Т.Ю. Осипової. – Одеса : Фенікс, 2006. – 288 с

РИБАЛКО Л.С.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ САМОРОЗКРИТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ЗАСОБАМИ АКМЕОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ**

Актуальність організації саморозкриття внутрішнього потенціалу майбутнього вчителя засобами акмеологічного тренінгу зумовлена потребою кожної людини реалізовувати власний потенціал. На думку англійського вченого Д. Джонсона [2], саморозкриття – це прояв того, як людина реагує на нинішню ситуацію і передає співрозмовнику ту інформацію про своє минуле, що є релевантною з погляду розуміння реакції на теперішні події. Розкриватися – означає ділитися з іншою людиною тим, що відчувається з приводу сказаного чи зробленого, або стосовно подій, які щойно сталися. Науковою основою розробки технології стали провідні положення теорії самоактуалізації та самореалізації, у якій саморозкриття розглядається як складник самоактуалізації і самореалізації особистості (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл), теорії і практики проведення психологічних, акмеологічних тренінгів, тренінгів спілкування, тренінгових занять для студентів (Д. Джонсон, Т. Гончаренко, О. Євтихов, І. Лаптева, Н. Литовченко, Г. П’ятакова, А. Ситников, І. Шевцова) [2–9].

На підставі аналізу зазначених вище праць вважаємо за потрібне більш детально розглянути зв’язок між саморозкриттям, що є одним із складників професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя, і змістом акмеологічних тренінгів.

**Метою статті** є ознайомлення науковців, педагогів-практиків з досвідом організації автором саморозкриття внутрішнього потенціалу майбутнього вчителя засобами акмеологічного тренінгу.

Якість професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя залежить від того, наскільки глибоко він пізнав і розкрив потенційні можливості в процесі оволодіння основами педагогічної діяльності. Майбутній учитель, розкриваючи себе перед ауди-