

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

*Матеріали Першого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора
Наума Львовича Коломінського
м. Київ, МАУП, 28 березня 2007 р.*

Київ 2007

ББК 88.5я43
К61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Коломінська І. А., канд. пед. наук, доц. — заступник головного редактора
Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

Відповідальний редактор за випуск В. М. Чирков
(видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”)

Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму,
К61 присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ,
МАУП, 28 берез. 2007 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. —
К.: МАУП, 2007. — 372 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-824-9

У пропонованому збірнику публікуються статті науковців, в яких досліджується широке коло проблем соціальної психології, психології управління та організаційної психології.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ББК 88.5я43

ISBN 978-966-608-824-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

Слободяник Г. І. Критерії рівнів адаптованості студентів до навчання (на прикладі медичного вищого закладу)	247	соціально-психологічних особливостей особистості студента	307
Соломка Т. М. Соціально-психологічні особливості самоактуалізації студентів у навчально-професійній діяльності	255	Словік О. М. Наукова спадщина Н. Л. Коломінського у дослідженні міжособистісної взаємодії у студентській групі	313
Чижевський С. О. Психологічні особливості вдосконалення стилю керівництва військовим колективом	267	Волосович Н. В. Реалізація наукових підходів Н. Л. Коломінського в оптимізації соціально-психологічного клімату комерційної організації	319
Блохіна І. О. Етичні атитюди керівника вищого навчального закладу як чинник оптимізації організаційної культури	276	Кононець М. О. Соціально-психологічні детермінанти дотримання етичних норм суб'єктами підприємницької діяльності	327
Варлакова Є. О. Способи вирішення конфліктів між викладачем і студентами	283	Федченко В. А. Психологические особенности развития профессионального мышления будущих авиационных специалистов	333
Чупріна М. О. Особистість як носій організаційної культури	288	Підлісний Ю. А. Соціально-психологічні фактори розвитку агресивної поведінки військовослужбовців	337
Рубан В. В. Проблематика комунікативної компетентності керівника закладу освіти у науковій парадигмі Н. Л. Коломінського	295	Кваша О. Р. Про відповідальність як важливий чинник успішного керівництва в галузі освіти з погляду Н. Л. Коломінського	342
Максименко О. О. Психологічні умови формування екологічної культури старшокласників	299	Омельчук В. В. Розвиток і функціонування освіти в єдиному гуманітарному просторі України	346
Тимчак О. М. Вплив наукових поглядів Н. Л. Коломінського на дослідження			

СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ МІЖ ВИКЛАДАЧЕМ І СТУДЕНТАМИ

Коломінські читання — I, 2007, 283–287

Конфлікт між викладачем і студентом — велика біда навчального закладу. Думайте про студента справедливо — і конфліктів не буде. Уміння уникати конфліктів — одна із складових частин педагогічної мудрості викладача.

В. А. Сухомлинський

Процес навчання, як і будь-який розвиток, неможливий без протиріч і конфліктів. Конфронтація зі студентами є звичайною складовою реальності. На думку психолога М. Рибаківської, серед конфліктів між викладачем і студентами виокремлюються наступні:

- конфлікти діяльності;
- конфлікти поведінки (вчинків);
- конфлікти ставлення.

Конфлікти діяльності виникають і проявляються в ситуації відмови студента виконувати навчальне завдання чи за умов поганого виконання вимоги викладача. Це може відбуватися через втому, складність у засвоєнні навчального матеріалу, невдале зауваження викладача замість конкретної допомоги студентові. Такий різновид конфліктів часто відбувається зі студентами, які переживають труднощі у навчанні, та коли викладач читає предмет нетривалий час. Останнім часом спостерігається збільшення кількості таких конфліктів через те, що викладач часто висуває завищені ви-

моги до засвоєння предмета, а оцінки використовуються як засіб покарання тих, хто порушує дисципліну. Ці ситуації стають причиною того, що з вузу йдуть здібні, самостійні студенти, а інших це спонукає знижувати пізнавальну активність взагалі. У зв'язку з цим доцільно запропонувати викладачам наступні підходи у взаєминах зі студентами.

1. Наберіться терпіння, щоб зрозуміти запитання студента

Під час дискусії ми зазвичай не слухаємо співбесідника, оскільки в інтервалі, коли він говорить, ми часто обдумуємо, що сказати далі. Такі діалоги сучасних людей вірніше було б назвати паралельними монологами. У процесі це призводить до переважання лекцій, до сприймання яких багато студентів виявляються внутрішньо не готовими. Тому обов'язково треба дозволяти студентам задавати питання та обов'язково відповідати на них. Непогано при цьому може виглядати прохання повторити питання або визнати, що питання насправді

було б не зовсім зрозумілим. У цьому відчуватиметься повага до студентів, а вони це дуже цінують.

2. Питання, як правило, заслуго- вує більшого, ніж відповідь

Існує дивна теорія, здебільше поширена у нашому суспільстві. Вона полягає в тому, що питання заслуго-
вує лише єдиновірної відповіді. Автори цієї теорії чомусь припускають, що той, хто відповідає, абсолютно точно і цілком зрозумів того, хто за-
дав йому запитання. Насправді кожен з нас має тенденцію занадто довіряти власному здоровому глузду. Це не виняток для викладачів. Поспішна від-
повідь, яка не припускає альтернативних думок, збіднює процес навчання, звужує галузь.

3. Завищена готовність неодмінно дати відповідь посилює опору на зовнішній досвід і відучує дивитися вглиб

Експерти необхідні та й ми інколи не можемо без них обійтися. Але студенти так рано припиняють думати, розмірковувати самостійно здебільше через те, що їм простіше запитати ко-
гось, хто знає, ніж шукати відповідь самим. Будучи цілком задоволеними відповідями викладачів, вони звикають не покладатися на свої способи розв'язання навчального завдання.

Так, відповіді, які є досить доречними, можуть стати нездоланною перепорою на шляху до прогресу тих, хто навчається, та звести нанівець їхні прагнення віднайти уміння керувати самим собою.

4. Питання задають не завжди для того, щоб отримати відповідь

Іноді студент задає питання для того, щоб прощупати підґрунтя, перевіряючи, як викладач буде реагувати, а вже після цього студент робить висновок, чи продовжувати йому розвивати тему, яку він порушив, чи ні. Розуміння, повага і заохочення сту-

дентів до запитань стимулює їхній інтерес до дисципліни, що викладається [1].

Педагогічна ситуація може призводити до конфліктів поведінки (вчинків), якщо викладач помиляється при аналізуванні вчинку студента, не з'ясувавши мотиви, роблячи невірний висновок. Оскільки один і той самий вчинок може бути викликаний різними мотивами, то викладач має коригувати поведінку студентів, оцінюючи їх вчинки з урахуванням браку інформації про їх справжні причини. Іноді він лише здогадується про мотиви вчинків, погано знаючи взаємини між студентами, тому й припускається помилок, а це у свою чергу, викликає виправдане непогодження студентів [7].

Конфлікти ставлення, як правило, мають тривалий характер, виникаючи внаслідок невмілого вирішення викладачем проблемних ситуацій. Ці конфлікти породжують тривалу неприязнь студентів до викладача, надовго порушуючи їх взаємодію.

Н. Л. Коломінський визначив класифікацію конфліктів, що базується на виявленні суперечностей, властивих діяльності у сфері освіти:

- когнітивні суперечності: засвоєння особистістю знань, формування умінь і навичок, коли відбувається сполучення об'єднаного досвіду, об'єктивної інформації з власними показниками (когнітивний дисонанс: суперечності між знаннями і незнаннями);
- афективні суперечності: конфлікти виховного процесу, коли індивідуальні властивості входять у суперечність з вимогами викладачів-педагогів (першоджерелом конфлікту є суперечності між загальнолюдськими, національно-культурними, мо-

ральними цінностями і потребами, інтересами людини);

- професіонально-функціональні: конфлікти між вимогами професії та можливостями особистості щодо оволодіння нею;
- професійно-посадові: конфлікти між вимогами і змістом посадових функцій та здатності людини до їх успішного здійснення;
- соціальні: їх джерело — особливості міжособистісної взаємодії. Це соціально-психологічне утворення, що має взаємопов'язані внутрішню (ставлення) та зовнішню (спілкування) складові (типові, усвідомлені опонентами причини конфліктів між викладачем і студентами в системі освіти) [5].

Серед особливостей педагогічних конфліктів виокремлюють наступні [2]:

- відповідальність викладача та педагогічно вірне вирішення проблемних ситуацій, адже вищий заклад — модель суспільства, де студенти засвоюють норми стосунків між людьми;
- учасники конфліктів мають різний соціальний статус (викладач-студент), чим і визначається їхня поведінка в конфлікті;
- різний рівень життєвого досвіду учасників породжує різний ступінь відповідальності за помилки при вирішенні конфліктів;
- різне розуміння подій та їх причин (конфлікт “очима викладача” та “очима студента” бачиться по-різному), тому викладачеві не завжди легко зрозуміти глибину переживань студента, а студент не завжди може впоратись з емоціями, підпорядкувати їх розуму;

- присутність інших студентів робить їх учасниками цього конфлікту, а конфлікт, у свою чергу, набуває для них виховного сенсу; про це обов'язково доводиться пам'ятати викладачеві;
- професійна позиція викладача у конфлікті зобов'язує його взяти на себе ініціативу в його вирішенні та на перше місце поставити інтереси студента як особистості, що продовжує формуватися;
- будь-яка помилка викладача при вирішенні конфлікту породжує нові проблеми і конфлікти, до яких залучаються інші студенти;
- конфлікт у педагогічній діяльності легше попередити, ніж успішно вирішити.

Вступаючи у робочі стосунки з викладачем, студент завжди сподівається на рівноправ'я, на повагу до себе, взаємоповагу, взаємодію і захист.

Кемпбелл визначив чотири основні складові свідчення добрих стосунків між людьми [6]:

- контакт “очі в очі”;
- фізичний контакт (привітання, потискання руки та ін.);
- пильна увага до особистості;
- розумна дисципліна;

За відсутності одного з компонентів або ж переваги одного з них у системі взаємодії “викладач — студент” порушається рівновага духовних сил особистості, її сподівань, прагнень, а це сприяє виникненню внутрішнього особистісного конфлікту чи міжособистісного.

Важливо, щоб викладач умів вірно визначити свою позицію в конфлікті, керуючись основними рекомендаціями:

- контролюючи власні емоції, бути об'єктивним, дати можли-

вість студентам обґрунтувати свої претензії;

- не приписувати студентові своє розуміння його позиції, перейти до “я-висловлювань” (не “ви” мене обманюєте, а “я” почуваюсь обманутим);
- не кривдити студента (є слова, які пролунавши, завдають таку шкоду стосункам, що всі наступні дії не можуть їх виправити);
- намагатися не виганяти студентів з аудиторії;
- по можливості не звертатися до адміністрації;
- не відповідати агресією (це принизить і вашу гідність), не зачіпати особистості студента, особливостей його родини, давати оцінку лише його конкретним діям;
- дати собі та студентові право на помилку, пам’ятаючи, що “не помиляється тільки той, хто нічого не робить”;
- незалежно від результатів вирішення суперечності намагатися не руйнувати стосунків зі студентами (краще висловити жаль з приводу конфлікту, виразити свою прихильність до студента);
- не боятися зі студентами, а брати на себе ініціативу щодо їх конструктивного вирішення;
- цінуючи у студентах здатність розуміти вас, погоджуватися з вами, пам’ятати висловлення Стендаля: “Спертися можна лише на те, що чинить опір”.

Дослідники розглядають два підходи в підготовці викладачів до вирішення конфліктних ситуацій, що збагачують його педагогічну культуру:

- вивчати наявний досвід передових педагогів у навчально-виховному процесі вищого закладу;

- використовувати наявні знання про закономірність розвитку конфліктів і способи їх попередження.

Отже, для попередження конфлікту в навчальному процесі викладачеві потрібно вміти [6]:

- аналізувати факти, обставини;
- виявляти мотиви конфліктуючої сторони;
- вміти передбачити наслідки, моделюючи алгоритм дій;
- залучати до аналізу конфліктуючу сторону;
- спрямовувати конфліктуючу сторону до самовиховання, оцінювання себе;
- постійно шукати шляхи коригування поведінки як власної, так і опонента.

Психологічна підготовка до управління і прогнозування, попередження і вирішення конфліктів у педагогічній діяльності проводиться в кілька етапів [5]:

1. Діагностування комунікативних та організаторських здібностей викладачів, їх особистісних якостей, типів реагування на конфлікт, індивідуальних особливостей управлінської діяльності, рівня соціально-психологічної підготовки. Це дає змогу забезпечити диференціацію та індивідуальну програму навчання з урахуванням визначених особливостей.
2. Формування у викладачів вищих закладів освіти адекватних змістовних установок на конфлікт як на об’єктивне соціально-психологічне явище. Цьому значною мірою сприяє розгляд питання про несумісність конфлікту при службовому спілкуванні викладача зі студентами. На етапі підвищення компетентності з цієї проблеми виклада-

чі отримують знання щодо природи конфліктів, шляхів попередження та розв'язання конфліктних ситуацій.

3. Відпрацювання вмінь подолання конфліктів у педагогічній практиці. Цей етап реалізується у кількох напрямках, один з них — моделювання у навчальних цілях ситуації взаємодії викладача зі студентами в умовах конфліктної ситуації, запис на відеомагнітофон і групове обговорення варіантів виходу з конфліктної ситуації.

Очевидно, що деструктивні конфлікти в навчальній діяльності краще попередити, ніж успішно додати. Попередженню конфліктних ситуацій сприяє установка викладача на співпрацю зі студентами. Це потребує від викладача спеціальних умов, тобто створення умов для вільного вираження почуттів та установок студентів, уміння слухати. У зв'язку з цим проводиться тренінг для розвитку позитивних умінь комунікативної діяльності, оволодіння психологічними прийомами атракції з урахуванням рекомендацій, розроблених у практичній психології. Велике значення має той факт, що при цьому розвиваються рефлексія та емпатія під час входження в конфлікт, відповідного відстоювання своєї позиції та здатності почути свого опонента [4].

Отже, конфлікт — це не завжди свідчення про погану чи добру ситуацію це передусім певний показник розвитку особистості учасника конфлікту. Тому найкраща стратегія, яка потрібна викладачеві в його практичній діяльності, у комунікаціях, — це бути “на ти” з проблемами і конфлік-

тами, не лякатися, а жити разом з ними, вміло реагувати на їх причини і приймати компетентності рішення щодо запобігання або подолання конфлікту.

Література

1. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор / Пер. с англ. А. Малышевой. — Львов: Свит, 2002. — 112 с.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 551 с.
3. Ващенко І. В. та ін. Загальна конфліктологія: Навч. посіб. / За заг. ред. І. В. Ващенко, С. П. Гіренька. — 2-ге вид., допов. — Х.: Оригінал, 2001.
4. Коломінський Н. Л., Бондарчук О. І. Психологічна підготовка керівників закладів освіти до попередження та розв'язання конфліктів у колективі // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: Тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. — Ч. 2. — Чернівці, 1993.
5. Коломінський Н. Л., Бондарчук О. І. Конфлікти та психологічна підготовка менеджерів освіти до їх прогнозування, запобігання та розв'язання // Конфлікт в суспільстві: діагностика і профілактика: Матеріали Третьої Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17–20 трав. 1995 р.) — К.; Чернівці, 1995.
6. Купина Н. М. Управління конфліктом в педагогічному процесі // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: Тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. — Ч. 2. — Чернівці, 1993.
7. Ложкин Г. В., Петровская Т. В. Психологический анализ познания конфликтных ситуаций учителем // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі: Тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. — Ч. 2. — Чернівці, 1993.