

тальных знаний, усиливается курс на индивидуализацию, интенсификацию и компьютеризацию учебного процесса, возрастает объем самостоятельной работы слушателей, осваиваются новые формы и методы обучения, стимулирующие развитие творческих качеств специалистов. Перед педагогическими коллективами вузов различной направленности встает много новых проблем: выражение целей образования на языке профессиональных задач, структуризация учебных дисциплин, обучение операциям мышления, методологии системного подхода, разработка компьютерных программ, переход к новым дидактическим системам. Поэтому очень важно, чтобы с первых дней работы преподаватель глубоко постигал свой предмет, овладевал разнообразными методическими средствами и приемами, получил основательные психолого-педагогические знания, научился налаживать правильные взаимоотношения со слушателями и коллегами по педагогическому труду. Глубокая теоретическая подготовка, высокие моральные качества, предъявление к себе строгих требований в отношении дисциплины, честность, бескорыстность – только при этих условиях преподаватель может рассчитывать на успех педагогического труда.

Что же требуется от преподавателя? Одних специальных профессиональных знаний уже недостаточно, да и занимают они далеко не первые строчки в перечне требований. На первое место выходят так называемые soft skills – мягкие квалификации. Специальные знания очень быстро устаревают, так что способность проанализировать проблему и принять обоснованное решение, умение самостоятельно учиться, правильно оценивать риски и шансы, работать в команде, мотивировать себя и других – это и есть те самые мягкие квалификации, которые становятся жизненно важными. Только такими и представляются преподаватели – гибкими, самостоятельными, высокообразованными, всегда готовыми учиться.

Очевидно, что сегодня уже недостаточно только хороших оценок по основным и дополнительным предметам в дипломе. Необходим практический опыт, знание иностранного языка, владение компьютером. Но и это еще не все. Те, кто рассчитывает успешно выдержать конкуренцию с другими, должны обладать этими самыми дополнительными мягкими квалификациями, которые часто называют еще и ключевыми компетенциями. Под компетентностью следует понимать особый тип организации предметно-специфических знаний, позволяющий принимать эффективные решения в соответствующей области деятельности.

Методическая компетенция

- умение комбинировать и расширять профессиональные знания;
- умение абстрагироваться;
- умение решать задачи и принимать решения.

Профессиональная компетенция

- основы профессиональных знаний;
- умение приобретать специальные знания (постоянное самообразование);
- знание смежных наук и дисциплин.

Социальная компетенция

- умение работать в команде;
- умение сотрудничать с другими
- умение подавать пример другим
- умение себя организовать
- готовность брать на себя ответственность за поступки и решения;
- коммуникативные способности.

Компетенция в области современных технологий

- владение информационными и коммуникационными технологиями;

- умение управлять процессом получения знаний;
- умение распределять информацию по степени важности;
- умение использовать современные средства для создания презентаций.

Теперь очевидно, что профессиональная компетентность преподавателя вуза и преподавателя системы повышения квалификации и переподготовки почти одинаковы. Однако, следует обратить внимание на то, что в системе повышения квалификации профессиональная компетентность будет состоять из нескольких составляющих – ключевых компетенций. Это обусловлено следующими факторами:

- слушатели уже имеют специальное образование;
- состав слушателей не однороден;
- запросы слушателей на данный курс повышения квалификации разные;
- темы, выносимые на суд слушателей конкретны и, порой, узко направлены;
- малый временной отрезок для общения со слушателем по данной проблеме;
- сложно учесть уровень восприятия лекции слушателями;
- прикладной характер темы требует обращения не только к другим наукам и дисциплинам, но и постоянной экспериментальной работы;
- в целях экономии времени на занятиях необходимо использовать современные технологии.

Эти факторы существенно осложняют работу преподавателя системы повышения квалификации и переподготовки на современном этапе и требуют от него постоянных усилий по самосовершенствованию как в профессиональном плане, так и в личностном развитии.

Профессии преподавателя в повышении квалификации и переподготовки становится все более сложной. Чтобы овладеть ей и не отстать, нужно постоянно учиться. Осознание этого – шаг к успеху, к будущему в ладу с самим собой.

1. Амонашвили Ш.А. Школа жизни. Трактат о начальной ступени образования, основанной на принципах гуманно-личностной педагогики. М., 1996.
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М., 1977.
3. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся: Очерки Российской психологии. М., 1993.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: МГУ, 1988.
5. Колмогорова Л.С., Гуляева Е.К. От самосознания – к самоорганизации и саморазвитию. Пособие для психологов, педагогов. Барнаул, 1997.
6. Мещеряков Б.Г., Мещерякова И.А. Введение в человекознание. М., 1004, 319 с.
7. Мотков О.И. Психология самопознания личности. Практическое пособие. М., 1993, 96 с.
8. Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М., 1997.

УДК 378.013.42

ГУМАНИСТИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КОНФЛИКТАМИ

А.Г. Шумский

*Лингвогуманитарный колледж Минского государственного лингвистического университета
Минск, Беларусь*

Теория и практика общественнознания отвергают возможность развития социальных образований, структур, систем, в том числе и педагогических, как бесконфликтно. Проблема ненасильственного управления конфликтными ситуациями, в контексте гуманизации образования, приобретает все большую актуальность. Данные проведенных экспериментальных исследований определяют основные условия эффективности управления конфликтами в вузе.

Со второй половины XX века проблема гуманизации образования становится доминантой историко-педагогического процесса повсеместно в мире. Востребованность гуманных взаимоотношений субъектов учебно-воспитательного процесса, преодоление знаниецентристской тенденции и переход на новую образовательную парадигму, выдвигает гуманизацию педагогического пространства к стратегическим направлениям в модернизации отечественного образования.

Государственные документы о реформировании высшего образования Республики Беларусь [3, 4, 5] ориентируют на гуманизацию, гуманитаризацию, демократизацию предметного и коммуникативного взаимодействия субъектов образовательного процесса, управления конфликтными ситуациями.

Вопросы педагогической конфликтологии являются слабо разработанными в отечественной науке. На протяжении десятилетий конфликты, как педагогические, так и производственные, социальные, этнические обстоятельно не изучались, что было связано с существованием идеологических запретов. Конфликты воспринимались как явление целиком и полностью негативное, которое необходимо изгонять из вузовской жизни. Единственно правильным способом разрешения конфликтов был авторитарный, основанный на давлении со стороны педагога, абсолютно не учитывающий возрастных, личностных и половых особенностей студентов, их склонностей и интересов.

Авторитет преподавателя поддерживался узаконенной системой наказаний. Личность студента воспринималась сквозь призму шаблонных педагогических требований.

В наши дни приоритетным направлением теории и практики образования стала гуманистическая педагогика. Обретает признание безоценочное "принятие личности" (К.Роджерс), восприятие студента с позиций его нерезализованных возможностей, ориентация на ненасильственное побуждение к личностной саморегуляции и самокоррекции. В инновационном ключе стали трактоваться межличностные противоречия и конфликты субъектов образовательного процесса.

Важной вехой в развитии теории конфликта являются исследования белорусского ученого И.И.Рыдановой. Автор впервые дает упорядоченную систему терминов и понятий, которые позволяют многосторонне характеризовать конфликтное взаимодействие учителя и учащихся. Исследователь обращает внимание на то, что "конфликт объединяет позитивные и негативные стороны" [7, 141] Культура разрешения конфликтов, "повышает интеллектуальную, эмоциональную, волевою активность взаимодействующий сторон, поднимая межличностные отношения на более высокий уровень" [7, 142]. Пристальное внимание уделяется стратегиям ненасильственного управления межличностными конфликтами.

Конфликты отражают глубинные психологические процессы в вузовской среде: особенно в слое взаимоотношений преподавателей и студентов.

Субъективным фактором конфликтности преподавателя является феномен психологической защиты, про-

являющийся в интуитивном стремлении утвердить свое "я" и избавиться от профессиональной слабости и беспомощности путем приписывания ученикам своих пороков и недостатков.

Согласно данным проведенного нами опроса 28 из 35 опрошенных студентов первого курса Минского Государственного Лингвистического Университета считают, что инициаторами конфликтов являются и студенты, и преподаватели; 7 студентов инициатором конфликтов считают преподавателя.

Преодоление противоречий, возникающих в повседневном общении со студентами, требует высокой коммуникативной компетенции, доминантой которой является использование гуманистических технологий.

Несмотря на разницу в функциях и социальных ролях преподавателя и студентов, их объединяет совместная предметная деятельность. Равнопартнерское субъект-субъектное взаимодействие позволяет "преобразовать образование и воспитание в процессы самообразования и самовоспитания" [8, 9].

Дефектность авторитарных способов регуляции взаимоотношений со студентами заключается в том, что образовательный процесс реализуется вопреки их желаниям и интересам. Основные усилия преподавателя направляются не на организацию диалога, а на одностороннее предъявление категорических требований, подавление сопротивления им, внешнее дисциплинирование путем применения различного рода педагогических санкций.

Образование по своей сути – коммуникативный процесс, т.е. процесс, основой которого является общение. Необходимым условием успешности общения, а значит и всего образовательного процесса является способность преподавателя понять индивидуальное своеобразие каждого студента, его мотивы, потребности, логику поведения.

Управления педагогическими конфликтами проявляется "в предвидении возможных коммуникативных осложнений, своевременном принятии профилактических мер, целенаправленном устранении объективных и субъективных причин обострения межличностных противоречий, конструктивном их разрешении" [8, 17].

Успешное преодоление конфликта предполагает выбор адекватной технологии управления как единства стратегии и тактики.

Опираясь на данные социальной психологии выделяют следующие стратегии ненасильственного управления конфликтами: приспособление, уклонение, отступление, компромисс, сотрудничество, доминирование [6], [8].

Стратегия приспособления основана на принятии студента таким, каков он есть, т.е. адаптации к комплексу его личностных проявлений.

Стратегия уклонения проявляется в сознательном уходе преподавателя от конфронтации. Это бывает необходимо, когда преподаватель сталкивается с мелкими размолвками, проявлениями плохого настроения, немотивированной агрессии.

Преподаватель, как и любой другой человек, может ошибаться в своих решениях, в интерпретации поведения студента и тогда бывает необходимой стратегия отступления, т.е. сознательный отказ педагога от избранной тактики, откровенное признание своей ошибки, позволяющее предупредить эскалацию напряжения.

Компромисс строится на взаимных уступках, принятии решения, которое в конечном счете удовлетворяет обе стороны. Применение этой стратегии позволяет учителю выиграть в главном за счет частных потерь и свидетельствует о подлинном уважении к личности студента.

По мнению психолога Вишняковой Н.Ф. при компромиссе "результат делится на всех участников конфликта,

поэтому он не всегда может быть полностью удовлетворительным... Однако временное перемирие – часто правильная тактика при затянувшемся конфликте. Ведь самое главное – проявить гибкость во взаимоотношениях [8, 32].

Стратегия сотрудничества требует более продолжительной работы по сравнению с большинством других подходов к конфликту, поскольку она основана на совместном со студентами выборе решения и принятии взаимной ответственности. Данная стратегия обладает значительным воспитывающим потенциалом, так как, побуждая студентов к сотрудничеству, преподаватель стимулирует творчество, ответственное отношение к своим поступкам, формирует умение видеть многообразие выходов из проблемной ситуации.

Вышеозначенные стратегии управления конфликтными ситуациями характеризуются нами как гуманистические, т.к. они основаны на системе этических, социально-психологических правил регуляции и коррекции межличностных отношений: такте, возвышении личности партнера, укреплении собственного достоинства, эмоциональной поддержке в преодолении комплексов неполноценности, учебных и других жизненных трудностей, создании благополучных ситуаций личностного самоутверждения в группе.

Многих преподавателей привлекает доминирование, так как оно дает незамедлительный педагогический эффект. Доминирование проявляется в одностороннем отстаивании педагогом собственной позиции, единоличном принятии всей полноты ответственности, что бывает необходимо в чрезвычайных обстоятельствах, требующих немедленного принятия решения, например, в ситуациях угрозы здоровью студентов. Уязвимость данной стратегии заключается в том, что она блокирует эмоционально-рассудочную деятельность партнера по общению, препятствуя включению механизма саморегуляции [2]. На наш взгляд, доминирование целесообразно в чрезвычайных обстоятельствах, требующих принятия единоличных решений.

Основа гуманистических стратегий управления конфликтами – высокий профессионализм, владение искусством выхода из конфликтных ситуаций без потери собственного достоинства и без риска подорвать веру в себя со стороны партнеров по общению. Это подтверждает и экспериментальное исследование, проведенное среди 45 выпускников МГЛУ. 42 будущих преподавателя считают, что именно доверие эффективно для предупреждения педагогического конфликта, а среди личностных качеств, ведущих к конструктивному разрешению конфликта, выбирают сотрудничество, уважение, способность к компромиссу и педагогический такт.

Гуманистические способы управления конфликтами, разрушая стереотипы прежних подходов, позволяют превратить проблемы в новые возможности, повышая воспитательную результативность педагогического общения.

1. Вишнякова Н.Ф. Конфликт – это творчество? Тренинговый практикум по конфликтологии. Мн.: Университетское, 1996. – 246 с.
2. Журавлев В. И. Основы педагогической конфликтологии. – М.: "Российское педагогическое агентство", 1995. – 287 с.
3. Закон Республики Беларусь "Об образовании" от 29.10.1991 №1202–XII // Национальный реестр правовых актов РБ. 01.04.2002. №37.2/844.
4. Концепция воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь // Проблемы выхавання. – 2000. – №2. – С.10-43.

5. Концепция реформы общеобразовательной средней школы и программы ее реализации в Республике Беларусь // Проблемы выхавання. – 1997. – №4. С. 4-23.
6. Реан А.А. Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб.: Олимп, 2000. – 441 с.
7. Рыданова И. И. Основы педагогики общения. Мн.: Белорусская наука, 1998. – 319 с.
8. Рыданова И.И. Педагогические конфликты: пути преодоления. – Мн.: Дизайн ПРО, 1998. – 80 с.

УДК 613

ЗДРАВООСЗДАЮЩИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

М.Б. Каченовский

*ГИПКипРРиС Министерства торговли Республики Беларусь
Минск, Беларусь*

В статье дается краткая характеристика основных направлений построения учебного процесса, способствующих сохранению здоровья слушателей и преподавателей, приводятся практические примеры его обеспечения.

Учебные помещения должны соответствовать как общим санитарно – гигиеническим требованиям (освещение, метеорологические условия и др.), так и рациональный для учебной работы дизайн помещений.

Освещение и цветное оформление учебных помещений: свет должен падать слева или сверху (а лучше одновременно). При искусственном освещении избегать применения люминесцентных ламп. Светильники должны быть не только безопасными и рационально рассеивать свет, но и радовать глаз. Цветовая гамма интерьера должна способствовать улучшению освещенности помещения и комфортности участников учебного труда, что повышает его эффективность. При светлых тонах интерьера уровень освещенности повышается на 20-50% при той же мощности ламп.

Причиной утомляемости может быть чрезмерная яркость поверхностей окружающих предметов, которая совместно с чрезмерной яркостью ламп может вызвать головные боли, резь в глазах, расстройства зрения. Неравномерность освещения и разная яркость окраски предметов интерьера приводит к быстрому утомлению глаз.

Однако переизбыток и перенасыщенность в учебном помещении одного из цветов радуги вызывает нервное переутомление.

Благоприятная акустика учебных помещений. Поскольку основным "орудием труда" педагога является речь, то нужно позаботиться о создании благоприятных условий распространения звука, что достигается соответствующей обработкой стен и потолка, а также радиофикации учебных помещений. Для сохранения здоровья важен правильный подбор аудиторной мебели и ее рациональное расположение. Размеры (в первую очередь высота) стола и стула должны соответствовать росту и соотношениям частей тела слушателя. Окраска поверхности учебных столов в светлые, теплые тона, поверхность матовая (для устранения блескости). Спинка стула (кресла) должна быть прямая полужесткая, сиденье полужесткое по краям и мягкое в центре (с отверстием в основании).

При небольшом количестве слушателей целесообразно столы лучше располагать по кругу, что способствует: ускорению включения в работу, периода вработываемос-