

ЛІТЕРАТУРА

1. Буковська О. О. Напрямки психологічної допомоги сім'ям, які виховують дитину з особливими потребами /О. О. Буковська //Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Психологічні науки. – 2013. Вип. 114. – С. 12- 16. –
Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuPH_2013_114_5.
2. Закон України №2402-III. “Про охорону дитинства” / Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №30. – 142 с.
3. Закусило О. Ю. Прикладні аспекти соціальної роботи із сім'ями, які мають дітей з особливими потребами / О.Ю. Закусило, Н. В. Ольхова-Марчук // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: зб. наук.пр. – К., 2009. – №6(8). – С .76-82.
- 4.Ревть А. Інноваційний досвід соціально-реабілітаційної роботи з дітьми-інвалідами та їх батьками в Україні/А. Ревть // Людинознавчі студії. Педагогіка.– 2015. – Вип. 1(33). -- С. 169-175 – Режим доступу:
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Lstud_2015_1\(33\)_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Lstud_2015_1(33)_22).
5. Царькова О. В. Особливості допомоги батькам, які виховують дітей з особливими потребами / О. В. Царькова // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 23. - С. 687- 697. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_23_62.

Т. А. Стасюк

*магістрант I курсу спеціальності «Соціальна робота»
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
tanya199542@gmail.com*

*Науковий керівник –
кандидат педагогічних наук, доцент
С.М. Калаур*

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОЗВ'ЯЗУВАННЯ КОНФЛІКТІВ: ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ

Конфлікти існують так довго, як існує людське суспільство. Багато з чим люди навчилися справлятися, проте ще й нині не навчилися жити без конфліктів. «На порозі ХХІ ст. адаптивність людей стала майже безмежною. Одне, з чим людина і людство не можуть справитися – це з самим собою, зі своєю могутністю, яка далеко не завжди використовується раціонально, а нерідко, вільно або невільно, нею зловживає, повертаючи проти себе. Наслідок – конфлікти різного масштабу, значущості і властивостей. Конфлікт – це стимул і гальмо прогресу, розвиток і деградація, добро і зло. Ейнштейн писав, що природа складна, але не зловмисна. Природа конфлікту інша: сторони, що конфліктують, можуть бути зловмисними,

доброзичливими чи нейтральними, порою самі того не відаючи і тим більш не знаючи істинних тенденцій іншої сторони» [3, с. 3].

У найбільш загальному контексті, актуальність теми конфліктів в системі вищої освіти полягає в тому, що порівняно з іншими соціальними інститутами відрізняються розмаїттям функціональних, рольових, міжособистісних, міжгрупових взаємозв'язків. Вони складні, неоднозначні, тісно переплетені, іноді заплутані, оскільки охоплюють педагогічну, соціальну, психологічну, економічну, юридичну та багато інших сфер життєдіяльності. такому розмаїтті стосунків стає неминучим зіткнення інтересів, настанов, думок, позицій, потреб людей. Ці зіткнення виявляються в конфліктах, котрі доволі часто мають руйнівні (деструктивні) наслідки.

Науковці (О. Кармін [1], О. Шкіль [4]) переконані, що саме для студентів I–II курсів характерними рисами є максималізм, надмірно загострене почуття власної гідності, категоричність, що спричиняє велику кількість конфліктів. У процесі дослідження було з'ясовано, що з часом міжособистісні взаємини студентів набувають більш усвідомленого характеру, відбувається спілкування за принципом міжособистісної сумісності, а це зменшує кількість міжособистісних конфліктів.

Для вищих навчальних закладів характерними є конфлікти діяльності та конфлікти взаємин у особистісній сфері учасників педагогічного процесу. Вони перешкоджають нормальному педагогічному спілкуванню, адже спричиняють непорозуміння між співрозмовниками, ворожнечу, кривду, спробу довести тільки свою правоту тощо. Якщо виник педагогічний конфлікт, ним уже пізно керувати, а потрібно вирішувати, що є єдино правильним, але нелегким шляхом до згоди. Наслідком таких конфліктів є зниження розумової працездатності студентів на 70%. Більшість із них перестає працювати, відмовляється виконувати навчальні завдання, ігнорує вимоги викладачів. У наукових дослідженнях М. Рибаківа [2] виділено такі три типи потенційно-конфліктогенних педагогічних ситуацій: конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин.

При виникненні конфлікту соціальний працівник виступає посередником в конфліктній ситуації, а тому має бути об'єктивним та тримати нейтралітет. Він може взяти на себе цю роль формально чи може бути призначений на неї. Посередник є незадіяним у проблему. Здебільшого його роль обмежується спробою перетворити опонентів у партнерів. Посередник стежить, щоб кожна сторона не тільки висловила свою думку, але й вислухала іншу. Потім він допомагає обом сторонам знайти взаємовигідні рішення та дійти згоди щодо розв'язування конфліктної ситуації.

У цьому контексті професійна підготовка соціальних працівників до вирішення конфліктів в цій сфері крім навчального компонента включає обов'язкову практику під керівництвом досвідченого наставника. У процесі становлення майбутніх соціальних працівників та педагогів велике значення надається також формуванню індивідуально-психологічних рис, що відповідають вимогам професії, розвитку професійних навичок, серед яких можна назвати вміння встановлювати контакти, вести переговори, співпрацювати з представниками суміжних професій, бути формальним і неформальним лідером.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конфликтология / Под ред. А. С. Кармина. – СПб. : Лань, 1999. – 448 с.
2. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе / М. М. Рыбакова. – М., 1991. – 200 с.
3. Тихомирова Є. Б. Конфліктологія та теорія переговорів / Є.Б. Тихомирова, С.Р. Постолювський : Підручник. – Рівне: Перспектива, 2007. – 389 с.
4. Шкіль А. І. Соціально-психологічні механізми конфліктної взаємодії в умовах учбово-виховного колективу / А. І. Шкіль. – К., 1990. – 152 с.

І. О. Строчень

*магістрантка групи зМУНЗ-1,
спеціальності «Менеджмент. Управління навчальним закладом»
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка*

*Науковий керівник –
доктор педагогічних наук, доцент
О. В. Сорока*

ХАРАКТЕРИСТИКА ІМІДЖУ КЕРІВНИКА ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

На сучасному етапі розвитку суспільства роль професійного іміджу фахівців значно зросла. Важко переоцінити значення іміджу у професійній діяльності керівника дошкільного навчального закладу. Маючи психотерапевтичний ефект, імідж наділяє керівника комунікабельністю, активністю, рефлексивністю, дипломатичністю, відповідальністю, гнучкістю, нестандартним мисленням, загальною і професійною культурою тощо [5].

Слід зазначити, що імідж – цікавий, неоднозначний феномен для психолого-педагогічної науки у світлі нових вимог, які висуваються до керівника дошкільного закладу в демократичному суспільстві, де на першому місці стоять гуманістичні цінності – цінність особистості, її моральних норм і вільного розвитку.

У розумінні В. Шепеля [6, с. 83], «імідж є індивідуальною подобою або ореолом, що створюється засобами масової інформації, соціальною групою або власними зусиллями особи з метою привернення до себе уваги». В. Шпалінський підкреслює, що імідж – «це те, чим і ким здається людина у своєму оточенні, якою бачать та сприймають її «вони» [7, с. 14]. На думку О. Сороки [5], імідж – це система зовнішніх характеристик людини, що покликані підкреслити або створити її унікальність, своєрідність і неповторність.

Спираючись на дослідження К. Атаманської [3], під професійним іміджем керівника дошкільного навчального закладу розуміємо цілісний образ особистості, що містить сукупність зовнішніх (габітарний, вербальний, кінетичний,