

**Бондарчук А.И.,
Апанасенко Е.Ю.**
*Белгородский государственный
университет, Россия*

РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье раскрыты сущность и компоненты конфликтологической компетентности будущих воспитателей дошкольного образовательного учреждения как составляющей их коммуникативной компетентности, проанализированы условия педагогического управления конфликтом.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность, конфликтологическая компетентность, будущие воспитатели дошкольных образовательных учреждений, педагогическое управление конфликтом.

Постановка проблемы

Модернизация современного российского образования выдвигает на первый план проблемы и вопросы, связанные с подготовкой педагога нового поколения. Это направление работы актуализируется и в связи с необходимостью укрепления в российском образовании новой парадигмы, характеризующейся созданием личностно- и культуроориентированной образовательной системы, обеспечивающей подготовку современного педагога. Сегодня он видится как личность культурная, духовная, нравственная, гуманная, способная к работе с детьми с позиций диалога культур, толерантности, сотрудничества, сотворчества, совместного исследования [1].

В настоящее время на роль концептуальной основы модернизации отечественного образования все в большей степени претендует компетентностный подход. Так, современными учеными разработан проект профессионального стандарта педагогической деятельности с позиций компетентностного подхода, который представляет собой систему необходимых требований к знаниям, умениям, способностям и личностным качествам педагога (его компетентности). При этом требования к компетентности педагога будут определяться функциональными задачами, которые он должен осуществлять в своей деятельности. Это дает основание рассматривать компетентность как цель и результат подготовки педагогов к социокультурному взаимодействию с воспитанниками.

Диалогический и полилогический характер педагогической деятельности порождает необходимость формирования у преподавателей коммуникативной компетентности, как одного из компонентов базовой профессионально-педагогической компетентности [2].

Коммуникативная компетентность определяется как цель и результат процесса овладения личностью знаниями в определенной области и способностью обмена ими во взаимодействии, обеспечивающими субъекту эффективность общения. Коммуникативная компетентность педагога характеризуется совокупностью достаточно сформированных профессиональных знаний, коммуникативных и организаторских умений, способности к эмпатии, самоконтролю, культуры вербального и невербального взаимодействия [3]. При этом выделяют следующие составляющие коммуникативной компетентности:

1) когнитивный (владение системой знаний по обмену информацией и познанием людьми друг друга в педагогическом общении);

2) аффективный (умения выразить свое и почувствовать эмоциональное состояние собеседника, важные для формирования межперсональных взаимоотношений);

3) регулятивный (умения управления и корректирования собственного поведения и поведения других людей, организации совместной деятельности).

Исходя из особенностей педагогической профессии как сферы постоянного взаимодействия с учащимися, педагогами, администрацией, родителями и сферы деятельности, в которой педагог часто оказывается в нестандартных, зачастую противоречивых, конфликтных ситуациях, можно без всяких преувеличений сказать, что неотъемлемым, важным компонентом коммуникативной компетентности педагога является конфликтологическая компетентность. Если мы признаем противоречивый характер процессов развития, то следует всерьез обсуждать конфликтологическую компетентность педагога, как базовую характеристику эффективной продуктивно-коммуникативной деятельности [4]. В связи с этим *целью* нашей работы является определение сущности, критериев и условий развития конфликтологической компетентности будущих воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Изложение основного материала

На основе теоретического анализа литературы можно прийти к выводу, что конфликтологическая компетентность — это способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т.д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта.

Полагая, что конфликтологическая компетентность педагога является одной из важнейших общих характеристик профессионализма, будем рассматривать ее как компонент коммуникативной компетентности и неотъем-

лемую составную часть общей профессиональной компетентности, включающую в себя осведомленность о диапазоне возможных стратегий поведения в конфликте и умение адекватно реализовывать эти стратегии в конкретной педагогической ситуации.

На основании этого определим конфликтологическую компетентность как умение удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению. А конфликтологическую компетентность педагога будем рассматривать как когнитивно-регуляторную подсистему профессионально значимой стороны личности, включающую соответствующие специальные знания и умения.

Конфликтологическая компетентность педагога может быть рассмотрена на двух уровнях: первый предусматривает способности к распознаванию признаков случившегося конфликта, его оформлению для удержания воплощенного в нем противоречия и владение способами регулирования для разрешения; второй предусматривает умение проектировать необходимые для достижения определенных результатов конфликты и конструировать их непосредственно в ситуациях взаимодействия; владение способами организации продуктивно ориентированного конфликтного поведения участников и сторон взаимодействия.

Опираясь на тот факт, что общение есть основа, средство, результат профессионально-педагогической деятельности, ученые приходят к выводу, что насколько педагог будет компетентен в общении, настолько эффективным будет результат его работы, т.е. воспитание творческой, гармонично развитой личности ребенка [5]. Мы считаем, что критерии развития коммуникативной компетентности будущего воспитателя должны соответствовать основным функциям и отражать следующие умения:

- умение вести вербальный и невербальный обмен информацией, а также проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника;
- умение вырабатывать стратегию, тактику и технику, взаимодействие с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;
- умение идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению и эмпатийно относится к нему;
- умение удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствовать его разрешению.

На основе рассмотренных содержательных характеристик коммуникативной и конфликтологической компетентности нам были определены следующие основные компоненты в структуре конфликтологической компетентности будущего воспитателя: ценностно-мотивационный, гностический, эмоциональный, поведенческий.

Данная структурная модель позволяет, по нашему мнению, дифференцированно оценивать уровень развития конфликтологической компетентности будущего воспитателя и выявлять потенциальные проблемные зоны, являющиеся источником снижения коммуникативного потенциала.

В настоящее время современными педагогами и психологами разработано множество практических рекомендаций, тренингов, программ, целью которых является развитие коммуникативной компетентности, навыков эффективного общения, разрешения конфликтов, ведение переговоров.

При этом учитывается тот факт, что конфликтов нельзя избежать, они охватывают все уровни и виды отношений с действительностью, однако в своем конструктивном решении конфликт продвигает вперед развитие взаимоотношений людей. Суть его всегда в противоречии между мирами непохожих, неповторимых личностей. В столкновении их мировоззрений, позиций, взглядов, мнений и происходит взаимное влияние и взаимное обогащение. Поэтому конфликты нужно не устранять, не гасить, не ликвидировать, их нужно видеть, разрешать и даже создавать, содействовать их зарождению и развитию, для того чтобы их разрешение способствовало дальнейшему развитию отношений.

В образовательной среде все практико-ориентированные подходы работы с конфликтами условно можно разделить на два основных направления: личностно ориентированные и поведенческие.

Личностно ориентированный подход создает взаимоотношения особого типа — принимающие, понимающие, доверительные, безоценочные, которые являются необходимыми для осознания личностью самой себя, своих особенностей и возможностей изменения.

Поведенческий подход к решению конфликта заключается в реализации идей научения необходимым умениям, навыкам общения с людьми, ведения переговоров. На практике эти два подхода скорее совмещаются, чем применяются в чистом виде. Необходимо помнить, что в конфликт вовлекается личность. Личность же постоянно развивается, что-то ею утверждается, что-то отрицается. Решение конфликта — творческий процесс, предполагающий учет и анализ множества компонентов сложившейся ситуации, ее индивидуальное решение [6].

Следует отметить, что конфликты воспитанников с педагогами имеют большое значение для развития детского коллектива. Ученые называют множество причин конфликтов, наиболее распространенными являются: более свободное, независимое поведение детей, отсутствие взаимопонимания, вызванное незнанием психологических особенностей возраста, консерватизм и стереотипность в выборе методов педагогического воздействия [7].

Педагог дошкольного образовательного учреждения в силу своего профессионализма и опыта в конфликтной ситуации должен быть способен видеть оба интереса: и ситуативный, и развивающий. Задача его состоит в том, чтобы показать ребенку эти два плана интереса. Сделать это помогают три операции: 1) нужно огласить ситуативный интерес ребенка: «Я понимаю, что ты сейчас хочешь...»; 2) довести до логического конца предвиденье результата: «...но тогда ты ... (возможный результат)»; 3) спроецировать его интерес на взаимоотношения с другими людьми.

В педагогическом конфликте педагог как бы перекладывает ответственность за решение конфликта на плечи воспитанника. Ребенок сам

должен решить, как лучше поступить в том или ином случае. Конфликт как бы приобретает вид внутриличностного, где противостоящими сторонами является «Я» ребенка и его другого «Я». Педагог как бы отстраняется от разрешения конфликта, предоставляя свободу выбора воспитаннику. Но при этом педагог полностью несет ответственность за столкновение и его разрешение, как опытный, умный, знающий, профессионально обученный. Разрешение конфликта осуществляет педагог, избирая разнообразные способы. Инструментовка решения конфликта преобразует положение, наделяя ребенка ролью субъекта ситуации. Конфликтологическая компетентность педагога состоит в том, чтобы сначала поднять ученика до уровня «равного», потом скрытым образом указывать ему возможный путь выхода из противоречия. Педагогическая аргументация выдвигаемого требования должна располагаться в мотивационной сфере ребенка. Приводя доводы в пользу необходимого, педагог исходит из желательного мотива как двигателя активности воспитанника. Роль аргументации в работе педагога необходимо выделить особо, именно в ней скрывается тайна сильного влияния.

В образовательной среде дошкольного учреждения бывают межличностные конфликты во взаимоотношениях педагогов, при этом не только конфликт с участием педагогов, но и конфликты с участием администрации, т.е. конфликты «по вертикали». Это два разных вида конфликтов, хотя происходят в одном и том же педагогическом коллективе и часто связаны между собой. Особенности конфликтов во взаимоотношениях педагогов обусловлены разными факторами: во-первых, самим содержанием и характером педагогической деятельности, во-вторых, специфика конфликтов между педагогами связана с тем, что педагогический коллектив преимущественно женский. Известно, что женщины более эмоциональны в оценках и поступках, это связано с особенностями их психологии.

С нашей точки зрения, управление конфликтом заключается в управлении процессом его развития, а не управлении конкретными участниками конфликта. В связи с этим нам близка позиция К.Томаса, который считает приемлемой двухфазную модель регулирования конфликтов. Основопологающими измерениями в данной модели является кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликтную ситуацию, и напористость, для которой характерен собственный интерес. В соответствии с основными измерениями исследователь выделяет следующие способы регулирования конфликтов: 1) соперничество (конкуренция) как стремление добиться своих интересов в ущерб другому; 2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого; 3) компромисс, означающий готовность идти на уступки в поиске взаимоприемлемого выхода из конфликтной ситуации; 4) избегание, для которого характерно отсутствие тенденции к достижению собственных целей; 5) сотрудничество, когда участники конфликтной ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересам обеих сторон [8].

Особенности конфликтов во взаимоотношениях педагогов во многом обусловлены причинами, их вызывающими. Возникновение и развитие конфликтов обусловлено действием четырех факторов и причин: объективных, организационно-управленческих, социально-психологических и личностных. Первые две группы факторов имеют в основном объективный характер, третья и четвертая — главным образом, субъективный. Понимание объективно-субъективного характера причин конфликтов необходимо при определении способов предупреждения, выработке стратегии поведения администрации и педагогов в типичных конфликтах. К числу объективных причин конфликтов можно отнести те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок и т.п. Объективные причины приводят к созданию предконфликтной ситуации обстановки. Субъективные причины конфликтов в основном связаны с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые обуславливают выбор ими именно конфликтного, а не какого-либо другого способа разрешения объективного противоречия [9].

Как уже отмечалось ранее, причины, вызывающие конфликты настолько разнообразны, что пока не поддаются строгой классификации. К числу наиболее часто встречающихся можно отнести следующие:

- естественное столкновение значимых материальных и духовных интересов педагогов и воспитанников в процессе их жизнедеятельности;
- недостаточная разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения социальных противоречий, возникающих в коллективах дошкольных образовательных учреждений;
- недостаток материальных и духовных благ, значимых для нормальной жизнедеятельности педагогов и воспитанников;
- современный образ жизни педагога, связанный с серьезными трудностями;
- достаточно устойчивые стереотипы межличностных, межгрупповых отношений граждан России, приводящие к конфликтам.

Кроме названных, существует еще бесконечное множество объективных причин, влияние которых на конфликтность человека пока не изучено.

Важным условием в реализации педагогического управления конфликтом является учет ряда принципиальных положений общего характера:

- 1) управление развитием конфликтных ситуаций является по своей сути управлением деятельностью и общением;
- 2) участники конфликта выступают активными субъектами его управления;
- 3) управление конфликтом накладывает отпечаток на выбор конкретных методов, приемов, способов, с помощью которых можно добиться успеха в предупреждении и регулировании конфликта;

- 4) управление конфликтом является управлением на основе интересов;
- 5) предупреждение и регулирование конфликтов во многом зависит от общего состояния среды, в которой они происходят.

Все функции управления взаимосвязаны и реализуются через систему умений. Можно выделить следующие блоки управленческих знаний и умений, необходимых педагогу:

- а) знания и умения, связанные с планированием педагогической деятельности;
- б) знания и умения, направленные на организацию управления общением и разрешением возникающих конфликтов;
- в) управленческие умения, связанные с организацией антиконфликтной деятельности руководителя. Под антиконфликтной деятельностью мы понимаем внутреннюю (психологическую) и внешнюю (физическую) деятельность педагога, ориентированную на конструктивное решение возникающих противоречий [10].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что педагогическое управление конфликтами должно осуществляться с учетом определенных тенденций, выражающих взаимообусловленный порядок причинной связи между компонентами процесса педагогического управления, при котором изменение одних параметров инициирует изменение других. Поэтому важное значение сегодня имеет ориентация сознания людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, в том числе педагогической, и внедрение в повседневную практику технологий конструктивного решения конфликтов.

Выводы

Конфликтологическая компетентность воспитателя ДООУ рассматривается в современной педагогике и психологии как основная составляющая его коммуникативной компетентности, которая, в свою очередь, является неотъемлемым компонентом профессиональной компетентности.

На сегодня единого определения понятия «конфликтологическая компетентность» нет. Под конфликтологической компетентностью подразумевают способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т.д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм конфликта.

Становление конфликтологической компетентности педагога закладывается еще в студенческий период и продолжает развиваться в профессиональной педагогической деятельности, поэтому важнейшей стратегической задачей образовательных учреждений на современном этапе является формирование конфликтологической компетентности как основной составляющей коммуникативной и, в целом, профессиональной компетентности педагога.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А.Л.Андреев // Педагогика. 2005. — С. 119–127.
2. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я.Анцупов, А.И.Шипилов. — С.Пб., 2002. — 552 с.
3. Бородкин Ф.М. Внимание: конфликт! / Ф.М.Бородкин, Н.М.Коряк. — Новосибирск. 1989. — С. 164.
4. Шмайлова О.В. Формирование коммуникативной культуры будущих учителей: автореф. дис. ... канд. пед. наук / О.В.Шмайлова. — Сургут, 1997. — 30 с.
5. Дмитриев А.В. Конфликтология: учеб. пособ. / А.В.Дмитриев. — М., 2000. — 320 с.
6. Кардашина О.В. Особенности проведения профессиональных тренингов с педагогами / О.В.Кардашина // Технологии социально-психологических тренингов. — М., 2001. — 56 с.
7. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента / Р.Готтсданкер. — М., 2001. — С. 65.
8. Thomas K.W. Toward Multidimensional Values in Teaching/ The Example of Conflict Behaviors / K.W.Thomas. — NY.: Academy of Management Review, 1997. — Vol. 2. — PP / 485–496.
9. Бодалев А.А. Личность и общение: избр. труды / А.А.Бодалев. — М., 1983. — С. 135.
10. Григорьева Т.Г. Основы конструктивного общения / Т.Г.Григорьева. — Новосибирск., 1997. — 186 с.

У статті розкрито сутність і складові конфліктологічної компетентності майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів як складової їхньої комунікативної компетентності, проаналізовані умови педагогічного управління конфліктом.

Ключові слова: комунікативна компетентність, конфліктологічна компетентність, майбутні вихователі дошкільних навчальних закладів, педагогічне управління конфліктом.

The article deals with content and component of conflictological competence future educators of preschool educational institutions as component of their communicative competence. It was analyzed conditions of pedagogical management of conflict.

Key words: communicative competence, conflictological competence, future educators of preschool educational institutions, pedagogical management of conflict