

которых родители верят, будут с азартом включаться в любые незнакомые испытания. Они никогда не сбегут от них в уголок покатать машинку. Другое дело, что порою различные испытания ломают веру ребенка в самого себя.

И снова вопрос – что делать родителям двоечников? Ответ очевиден – родителям самим нужно этому научиться. Как бы мы критически не отзывались о школе, о колледже, проблема двоечника – это, в большинстве случаев, проблема его родителей. Когда родители не уверены в себе, они начинают проецировать эту неуверенность на своих детей. Как правило, они говорят: «Мы не состоялись, но он-то должен состояться». Всё упирается в готовность самих родителей время от времени совершать подвиги. Тогда у студента или школьника появится стремление пробиться, взять свою высоту. Для родителей двоечников самый большой подвиг – верить в своего ребенка. Ученик должен чувствовать родительскую веру во всем: в словах, интонациях, во взглядах на настоящее и будущее. Худшее, что может быть – притворяться, что веришь в ребенка. Вера должна быть настоящей. Это главное.

Литература:

1. Чурикова И. Э. «Особенности адаптации студентов в условиях педагогического колледжа» – Рязань: РГПУ им. С. А. Есенина, 2004 – С. 64–65.
2. <http://nsportal.ru/blog/obshchcozovatel'naya-tematike/all/2015/11/16>

Зинчина А. Б., канд. социол. наук, доц.,
Солопыхина Д. А., студентка,
ф-т менеджмента,
*Харьковский национальный университет
городского хозяйства имени А. Н. Бекетова, Украина*

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ

Поступление в высшее учебное заведение, приспособление к новому коллективу – сложный и важный этап социализации личности. В среде студентов на первых курсах идет процесс самоутверждения в группе, особенно в начальный период. В это время на мотивацию их поведения большое влияние оказывают темперамент, черты характера и уровень воспитанности.

Познавательная деятельность обучаемых – это интеллектуальный труд, сложность и напряженность которого достигает высокого уровня. В результате выполнения студентами учебных заданий у них формируются профессионально важные знания, умения, навыки и качества личности [1, с. 76]. Помимо этого в молодёжных коммуникациях достаточно часто возникают ситуации, характеризующиеся предрасположенностью к

возникновению конфликта, и поэтому необходимо уметь грамотно с ним обращаться.

Конфликты в молодёжной среде в большинстве случаев имеют под собой в качестве основы внутриличностный конфликт, основанный на ценностно-мотивационной сфере. Это позволяет выделить основные структуры внутреннего мира личности, участвующей в конфликте. К ним относятся мотивы, самооценка и ценности человека [3].

Эмоциональная незрелость молодых людей не позволяет адекватно проанализировать конфликтную ситуацию и сделать правильные выводы, которые приведут к правильным поступкам. Также достаточно часто в молодёжной среде встречается конфликт между личностью и группой. В каждой группе существуют неформальные отношения и ценности. Чтобы быть принятым той или иной группой человек должен соблюдать «правила игры». Обычно подобный конфликт разгорается, если личность занимает позицию, которая отличается от позиции группы в целом.

Социально-психологические причины конфликтов в молодёжной среде могут быть следующие: потери и искажение информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации; несбалансированное ролевое взаимодействие людей; непонимание собеседниками того, что при обсуждении проблемы несовпадение позиций может быть вызвано не принципиальным расхождением во взглядах. Важным фактором в возникновении и развитии конфликтных ситуаций является также психологическая несовместимость. Социальная несовместимость может проявляться в несовпадении убеждений, мировоззрений, идеологических установок и т.п.

Личностные причины конфликтов в молодёжной среде связаны с индивидуально-психологическими особенностями его участников. Они обусловлены спецификой процессов, происходящих в психике человека в ходе его взаимодействия с окружающими людьми. [2].

Поведение участников конфликта складывается по-разному. Оно может иметь конструктивную направленность, которой свойственен совместный поиск выхода из конфликтной ситуации, приемлемый для всех сторон. Возможно преимущество в силе (ранге) одной стороны, которой беспрекословно уступают другие. Не исключается и деструктивное поведение, проявляющее себя в действиях разрушительного характера.

Для конструктивного регулирования межличностных конфликтов важно правильно выбрать стратегию собственного поведения. В конфликтологии с 70-х годов XX века признано существование следующих пяти стилей (стратегий) конфликтного поведения: уклонение, уступка, конфронтация, сотрудничество, компромисс. Описали и систематизировали признаки различных стилей, американцы Кеннет Томас и Ральф Килменн. Они также предложили графическое изображение соотношения этих стратегий, которое получило название сетка Томаса–Килменна, которая демонстрирует, что выбор конфликтного поведения зависит как от интересов

участвующих в конфликте сторон, так и от характера действий, предпринимаемых ими. Сам стиль поведения в конфликте определяется, во-первых, мерой осуществления собственных интересов (личных или групповых) и степенью активности или пассивности в их отстаивании. Во-вторых, на стиль поведения существенно влияют стремление удовлетворить интересы других конфликтующих сторон, а также то, какие действия приоритетны для отдельных лиц, социальных групп – индивидуальные или совместные.

Избегание, уклонение возникает, когда слабая напористость сочетается с низкой кооперацией. При выборе этой стратегии действия направлены на то, чтобы выйти из ситуации не уступая, но и не настаивая на своем, воздерживаясь от вступления в споры и дискуссии, от высказываний своей позиции, переводя разговор в ответ на предъявленные требования или обвинения в другое русло, на другую тему.

Такая стратегия предполагает также тенденцию не брать на себя ответственность за решение проблем, не видеть спорных вопросов, не придавать значения разногласиям, отрицать наличие конфликта, считать его бесполезным. Важно не попадать в ситуации, которые провоцируют конфликт.

Принуждение (противоборство) возможно при высокой напористости в сочетании с низкой кооперацией. При этой стратегии действия направлены на то, чтобы настоять на пути открытой борьбы за свои интересы, применения власти, принуждения. Противоборство предполагает восприятие ситуации как победу или поражение, занятие жесткой позиции и проявление непримиримого антагонизма в случае сопротивления партнера. Заставить принять свою точку зрения любой ценой – вот суть стратегии принуждения.

Сглаживание (уступчивость) вызывается слабой напористостью в сочетании с высокой кооперацией. Действия, которые предпринимаются при такой стратегии, направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений, на обеспечение удовлетворенности другого путем сглаживания разногласий, с готовностью ради этого уступить, пренебрегая своими интересами. Эта стратегия предполагает стремление поддерживать другого, не задевать его чувств, учитывать его аргументы.

Компромисс направлен на поиск решения, полностью удовлетворяющего как свои интересы, так и пожелания другого. Действия направлены на то, чтобы урегулировать разногласия, уступая в чем-то в обмен на уступки другой стороны, на поиск и выработку в ходе переговоров промежуточных решений, устраивающих обе стороны, при которых никто особенно не теряет, но и не выигрывает.

Способность к компромиссу – признак реализма и высокой культуры общения, т. е. качество, особо ценимое в управленческой практике. Не следует, однако, прибегать к нему без нужды, торопиться с принятием компромиссных решений. Нужно проверить, эффективен ли в данном случае компромисс по сравнению с другими стратегиями поведения в конфликте.

Сотрудничество предполагает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон.

Поскольку обычно проигравшая сторона с поражением не смиряется, конфликт в любой момент может вспыхнуть с новой силой и неизвестно чем впоследствии закончиться. Обычно конфликты не «саморазрешаются», и если их игнорировать, то разрастаются и могут разрушить коллектив. Поэтому необходимо разрабатывать и реализовывать варианты управления ими. Для этого можно использовать стратегии предупреждения и разрешения конфликта (последняя, в зависимости от ситуации, реализуется двумя способами – принуждением и убеждением).

Функция управления конфликтом в студенческой группе может выполняться несколькими субъектами: формальным лидером (старостой группы), куратором, представителем администрации (деканата), а также любым членом коллектива, являющимся авторитетом для участников конфликта.

Малиніна Т. В., провідний фахівець ректорату,
«Заслужений працівник освіти України», асист.,
*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова, Україна*

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОСВІТІ (з досвіду студентських будівельних загонів ХПКБу)

Актуальність зазначеної теми зумовлюється тим, що сьогодні суспільство та держава потребують нової генерації керівників і фахівців органів державної влади й органів місцевого самоврядування, формування реального і перспективного кадрового резерву. Це стосується, в тому числі, й сфери державного управління освітою на всіх рівнях.

Проблеми ефективності державного управління освітою, а саме вплив керівників освіти на сучасному етапі демократичних перетворень в Україні на якість освіти, викликають особливу увагу як у керівників освіти всіх рівнів, так й у споживачів освітніх послуг: учнів, студентів, їх батьків, керівників органів державної влади і місцевого самоврядування.

Різні аспекти зазначеної проблеми розглядаються останнім часом такими вітчизняними дослідниками, як Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Сільникова, В. Луговий, В. Лунячек, В. Олійник, Г. Опанасюк, Д. Прасол, Н. Протасова, Т. Сорочан та ін.

Окреме місце у вивченні даної проблеми посідають періодичні видання. Публікації Мережі інститутів та шкіл державного управління країн Центральної та Східної Європи (The Network of Institutes and Schools of Public Administrations in Central and Eastern Europe – NISPA see) та документи