

успішному поверненню у суспільство, виконанню вимог законів і задоволенню своїх життєвих потреб після звільнення власними силами.

Отже, головним результатом перебування підлітка у місцях позбавлення волі має бути попередження криміналізації його особистості і відновлення соціальних функцій після звільнення від покарання.

Список використаних джерел:

1. Башкатов И.П. Основы исправления и перевоспитания несовершеннолетних осужденных в ВТК/ И. П. Башкатов, М. Н. Фицула. М., 1984. С. 62.

2. Белавіна Т.І. Соціальна дезадаптація молоді: чинники та умови / Т. І. Белавіна. К., ППНВ, 2004. С. 140.

3. Караман, О.Л. Сутність і зміст соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми засудженими в пенітенціарних закладах [Текст] / О. Л. Караман. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2011. № 2. С. 65-74.

4. Парфанович І.І. Система виховної роботи з умовно засудженими неповнолітніми: Навчальний посібник. Тернопіль : ТИПУ, 2005. С. 175.

Каменщук Т. Д.,

старший науковий співробітник

Українського науково-методичного центру

практичної психології і соціальної роботи, директор

Навчально-методичного центру психологічної служби системи освіти

Вінницької області

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У процесі стрімкого реформування в напрямку змін у підходах до організації освітнього процесу в закладах освіти важливе значення мають ефективне управління людськими ресурсами і пов'язана з цим підготовка менеджерів та керівників, які б володіли необхідним комплексом компетенцій та компетентностей для здійснення високоякісної управлінської діяльності, зокрема підвищуються вимоги до рівня сформованості конфліктологічної компетентності.

Конфліктологічна компетентність, як одна зі складових професійно-педагогічної компетентності, передбачає застосування певних умінь,

навичок і характеристик особистості для попередження, конструктивного розвитку та вирішення конфліктних ситуацій на засадах гуманності, толерантності, відповідальності, співпраці без заподіяння соціальної шкоди[капамушка].

Актуальність формування конфліктологічної компетентності підсилюється значним зростанням кількості міжособистісних конфліктів у навколишньому середовищі. Разом з тим, ознайомлення з результатами науково-теоретичних напрацювань учених і практикою освітнього процесу в закладах освіти свідчать, що під впливом трансформації діючих соціальних структур і заміна їх новими призводить до зростання конфліктогенності суспільства серед адміністрації та педагогічних працівників.

Конфлікти часто негативно впливають на результативність і якість діяльності всієї освітньої організації, порушують нормальний перебіг процесу управління, погіршують соціально-психологічний клімат педагогічного колективу, формують негативний емоційний фон у професійних стосунках, призводять до плинності кадрів тощо [4, с. 9]. Тому актуальним є формування конфліктологічної компетентності сучасного керівника закладу освіти з опорою на науково-методичні аспекти.

Поняття «соціологія конфлікту» введено у другій половині XIX ст. Г. Зіммеlem [3]. Пізніше на цій основі, в тій або іншій формі, різні аспекти конфліктів розглядалися в роботах Г.Спенсера, М. Вебера, Ратценхофера, Гумпловича, В. Самнера, Ф. Тенісу, Л. Уорда, Ч. Кулі, Р. Парка та інших. Проблеми формування відповідних професійних компетенцій фахівців активно обговорюються в науковій та науково-практичній літературі: в межах управлінських наук (Дж. Барні, Б. Вернерфельт, Р. Грант, П. Друкер, Г. фон Крог, Д. Леонард-Бартон, Е. Пенроуз, К. Прахалад, М. Портер, Дж. Роос, Д. Тіс, Г. Хемел, Х'юберт К. Рамперсад та ін.); дослідження компетенцій менеджерів та факторів, які забезпечують їх професійне становлення (А. Алексюк, О. Беленкова, І. Бех, М. Євтух, І. Прокопенко, О. Романовський, Л. Холод та ін.); компонентний склад компетентності фахівця з управління та окремих складових професіоналізму сучасного менеджера, а саме: комунікативної (Г. Данченко, В. Черевко), організаторської (М. Байрамукова).

Зазначимо, що поняття конфліктологічної компетентності в сучасній психолого-педагогічній науці є змінним. У науковій літературі зустрічаються різні підходи у трактуванні поняття «конфліктологічна компетентність» (О. І. Денисов, О. Є. Єфимова, Л. О. Петровська, Н. В. Самсонова та ін.), «конфліктологічна готовність» (З. З. Дрінка, Н. В. Самсонова та ін.), «конфліктологічна культура» (С. В. Баникіна, Н. В. Самсонова та ін.); визначено

професійно значущі якості спеціаліста в ситуації конфлікту (Н. В. Гришина, Н. Л. Коломінський, Ю. О. Костюшко, Г. В. Ложкін, Л. О. Петровська, О. Л. Туриніна, Н. В. Самсонова та ін.); визначено засоби ефективної професійної конфліктологічної підготовки (П. О. Сергоманов, Б. І. Хасан, Л. М. Цой та ін.).

Конфліктологічна компетентність – здатність і готовність фахівця ефективно взаємодіяти у конфлікті, орієнтуючись при цьому на взаємовигідне задоволення потреб та інтересів усіх його учасників, реалізуючи стратегію співпраці [6].

Автор Л. Цой розглядає конфліктологічну компетентність як здатність людини або групи людей спрямовувати деструктивні процеси в конфлікті у конструктивне русло, розвиватися самостійно, підсилюючи свій інтелектуальний та емоційно-психологічний потенціал, виробляти нові норми взаємодії у конфліктах [10].

Конфліктну компетентність Б. І. Хасан розглядає, як «невід’ємну складову загальної комунікативної компетентності, яка включає обізнаність про діапазон можливих стратегій поведінки в конфлікті та вміння адекватно реалізовувати ці стратегії в конкретній життєвій ситуації. Це вміння утримувати конфлікт у продуктивній формі, яка сприяла б його вирішенню» [8].

Суб’єктом конфлікту, як зазначає О. Б. Зінчина, керівник стає, коли відстоює свій погляд, певні інтереси і певну позицію в стосунках із підлеглими. Найчастіше безпосереднім учасником конфліктного протистояння керівник стає в тих ситуаціях, коли порушує службову етику, відступає від норм трудового законодавства або допускає несправедливу оцінку роботи і поведінки підлеглих, при цьому не варто недооцінювати негативний вплив усвідомленої або неусвідомленої деструктивної моделі поведінки підлеглих. Цей автор в більшій мірі аналізує негативні особистісні або професійні риси керівника. Варто зазначити, що ці чинники в тій же мірі стосуються підлеглих, котрі мають низький рівень сформованості міри відповідальності за власну бездіяльність при виконанні своїх посадових обов’язків, невміння критично оцінювати свій інтелектуальний та особистісний потенціал, а також абсолютна соціальна захищеність відповідно до діючого законодавства.

Сучасні наукові доробки А. Бережний, Г. Ю. Вошколуп, Х. Зборовської, І. М. Матійків, О. Цісецького, В. Приймак є послідовним продовженням наукових дефініцій щодо конфліктологічної компетентності керівника та підтверджують актуальність цієї проблематики у професійному становленні сучасного керівника закладу освіти [1, 2, 9, 5, 7].

З методологічної точки зору соціальний конфлікт дослідники представляють як єдину квінтохотомічну систему «влада – суб'єкти економічних стосунків – інтереси – дії – реакція» [1, с. 231]. Лише тоді, коли не враховуються інтереси одних, за рахунок чого задовольняються інтереси інших, і це стає надбанням суспільної свідомості перших, формується конфлікт. Саме інтереси слід приймати за відповідне поняття в аналізі конфліктів тому, що саме вони за своєю природою втілюють єдність об'єктивного і суб'єктивного, передбачають певну міру усвідомленості потреб, на основі чого формується мотиваційна база суб'єкта, а також орієнтація і цілі діяльності. Соціологами і психологами доведено, що ефективним регуляторним інструментом збалансованості міжособистісних конфліктів виступає саме емпатія – інструмент пізнання і розуміння людьми один одного [1, с. 232].

Науковий інтерес складає піраміда професійних компетенцій компанії за організаційно-посадовими рівнями поданої сучасним дослідником В. Приймак. Шляхом наукового обґрунтування практичних потреб реалій сучасного бізнес-середовища автором виокремлено необхідні та достатні вимоги до професійних компетенцій сучасного менеджера [7, с. 51].

Успіх у вирішенні конфлікту багато в чому обумовлений виявленням: основних протиріч; політичної та психологічної спрямованості, приналежності до інститутів цивільного суспільства і участі в їх діяльності тих, що конфліктують; інтересів; правової компетентності; неформальних лідерів і референтних груп, що є ініціаторами протистояння.

Таким чином, механізми формування і використання професійних компетенцій, зокрема конфліктологічної, у керівника освітньої установи потребують різностороннього глибокого наукового осмислення, методологічної формалізації та обґрунтування методів їх вимірювання із врахуванням сучасних тенденцій у суспільному розвитку.

Список використаних джерел:

1. Бережний А.І. Емпатія як ефективний інструмент управління конфліктами в системі інноваційного розвитку закладів освіти. Економіка будівництва і міського господарства. 2013, Том 9, № 3, С. 229-234.

2. Вошколуп Г. Ю. Конфліктологічна компетентність як складова професійної компетентності майбутніх фахівців. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2016. № 1(11). С. 184-189.

3. Зиммель Г. Теория конфликтного функционализма [Текст] / Г. Зиммель. – М.: Изд-во «Academia», 1993. – 415 с.
4. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Монографія. – К. – Полтава, 2009. – 268 с.
5. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. Науковий вісник 2 (1), Львівський державний університет внутрішніх справ. 2012. С. 434-444.
6. Носков І.В. Компетентність як складова підготовки фахівців у гуманітарному ВНЗ. Соціальна психологія. – 2006. – № 5.– С. 111-121.
7. Приймак В. Модель професійних компетенцій сучасного менеджера. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2012. С. 49-52.
8. Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Психология конфликта и переговоры. Учебн.пособие. – М.: МИРОС, 2004. – 183 с.
9. Цісецький О., Зборовська Х. Конфліктологічна компетентність керівника. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. Випуск 17.2012. С. 134-141.
10. Цой Л.Н. Практическая конфликтология. М., 2001. – 233 с.

Кваша Є. Є.,

студентка кафедри психології та педагогіки

Науковий керівник: Юрченко В. І.,

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*

ПРОЯВИ ДЕГУМАНІЗАЦІЇ У МЕДІА ЩОДО ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Ми живемо у складні політичні часи, коли більшість інформації про події надходять саме із ЗМІ. Щодня споживачі взаємодіють із новинами, аналітичними матеріалами, телепередачами та іншими видами масового контенту. Більшість серед нас не знає, де подається фейкова інформація, а де правдива; коли нами маніпулюють для досягнення політичної мети, або ж намагаються дискредитувати політичних лідерів. Масмедіа вибудовують суспільну свідомість і подають ті матеріали, які створюють соціальну картину нашого середовища.