

ефективність навчальних занять та подолати існуючий у курсантів психологічний бар'єр.

У якості **перспектив подальших досліджень** можна розглядати дослідження психологічних механізмів сприйняття візуалізованого навчального матеріалу у вигляді програмних стендів у різних програмних середовищах курсантами під час вивчення професійно-спрямованих навчальних дисциплін.

Список використаної літератури:

1. П'яст Н. Й. Використання інтерактивних методів на заняттях з української мови (за професійним спрямуванням). *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. Вінниця, 2010. № 1. С.98–102.

2. Дяченко-Богун М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі. *Витоки педагогічної майстерності*. 2014. Вип.14. С.74–79.

3. Застосування активних методів навчання у процесі підвищення кваліфікації: методичні рекомендації / за ред.: В. Л. Савченко, І. О. Горожанкіна. Донецьк: ДОЦППК, 2013. 60 с.

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

УДК 37.02:372.8.(477)

Браніцька Тетяна Ромуальдівна,
*доктор педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри психолого-педагогічної
освіти та соціальних наук,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*
Войцещук Анатолій Іванович,
*магістр спеціальності «Психологія»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»,
заступник голови Хмельницької районної ради*

Актуальність дослідження. Безперервні та стрімкі соціальні зміни і перетворення в сучасному суспільстві призводить до збільшення соціальних конфліктів в різних сферах життя та діяльності особистості. Основною метою діяльності фахівців в сфері освіти є сприяння формуванню та збереженню психологічного здоров'я учасників освітнього середовища. В свою чергу, освітнє середовище є конфліктогенним, що може загрожувати психологічному здоров'ю як учнів так і педагогів, психологів, соціальних педагогів як яскравих представників професій

соціономічного типу. Тому, саме фахівці соціономічних професій мають володіти знаннями і вміннями з профілактики та вирішення конфліктів в освітньому середовищі, тобто володіти конфліктологічною культурою.

Таким чином, конфліктологічна культура є важливою складовою професійної підготовки фахівців соціономічних професій, а також потребує її постійного розвитку.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Теоретико-методологічні засади розвитку конфліктологічної культури фахівця у навчальному процесі, зміст, методи та умови подолання, складові соціальної конфліктологічної компетентності особистості, профілактики міжособистісних протиріч знаходимо у працях А. Анцупова, О. Бандурки, О. Бодальова, Т. Браніцької, І. Ващенко, С. Гіренко, А. Деркач, Є. Зеєра, І. Зимньої, Н. Левітова, Л. Нечепоренко, І. Родигіної, Л. Петровської, Н. Підбуцької, М. Пірен, Н. Самсонової, В. Шадрікової, О. Щербакової та інших дослідників.

Мета наукової публікації – розкрити зміст моделі конфліктологічної культури фахівці соціономічних професій та підходи її розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи поняття «конфліктологічна культура» більшість дослідників розглядають її як складову певного компонента загальної культури (професійної, психологічної, корпоративної). Зокрема, Н.Самсонова (Самсонова, Н.В.,2002) розглядає конфліктологічну культуру як частину більш широкого, об'ємного та цілісного явища, яке можна назвати професійною культурою. Науковець О. Щербакова (Щербакова, О. И.,2010) розглядає конфліктологічну культуру особистості як інтегративну якість, що ґрунтується на екзистенційно-гуманістичних цінностях, що включає культуру мислення, культуру почуттів, комунікативну та поведінкову культуру, і що виявляється в оптимальних, що відповідають контексту, стратегіях взаємодії в конфлікті, забезпечують конструктивне рішення проблем.

Поняття «конфліктологічної культури» ми розуміємо як інтегральну характеристику, яка проявляється в умінні раціонально аналізувати конфліктні ситуації, здатності управляти своїми емоціями, обирати відповідно ситуації стратегію поведінки в конфлікті, умінні передбачати дії опонентів, їх поведінку, здійснювати ефективне спілкування з учасниками конфліктів та вимагає сформованості навичок управління конфліктними явищами (Щербакова, О. И.,2010).

Модель – це уявна або матеріально реалізована система, яка адекватно відображає предмет дослідження і здатна замінити його так, що вивчення моделі сприяє одержанню нової інформації про цей предмет. Головна перевага моделювання полягає у можливості охопити систему цілісно (Браніцька, Т.Р.,2016). Розвиток конфліктологічної культури особистості фахівця в соціономічній сфері ми розглядаємо як активне перетворення його внутрішнього світу, спрямованого на розвиток здібностей і якостей його особистості, що забезпечують конструктивне розв'язання проблем міжособистісної взаємодії в процесі професійної діяльності.

Розроблена нами модель розвитку конфліктологічної культури особистості представлена як система, що включає підходи до її формування, рівні розвитку, чинники детермінації, технології розвитку конфліктологічної культури, компоненти конфліктологічної культури та умови, необхідні для її розвитку. Мета моделі, що проектується, полягає у становленні і розвитку конфліктологічної культури фахівці соціономічних професій.

Аналіз наукових праць з проблеми розвитку конфліктологічної культури дає підстави розглядати підходи до проблеми її розвитку: особистісно-діяльнісний, компетентнісний, культурологічний, індивідуально-диференційований, конфліктологічний.

Особистісно-діяльнісний підхід (А. Н. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, А.А. Бодальов, Б.Г. Ананьєв, Б.Ф. Ломов) служить підставою для розвитку конфліктологічної культури, тому що, з одного боку, сприяє особистісному прояву у всіх навчальних ситуаціях, створення умов його особистісної самоактуалізації та особистісного зростання, з іншого боку, цей підхід активізує діяльність фахівців у вирішенні поставлених завдань. Залученість в діяльність по вирішенню конфліктної ситуації проявляються особистісні якості, прагнення до пошуку нових рішень, можливостей конструктивного виходу з конфліктної ситуації, розширюється тим самим пізнавальна сфера особистості, реалізується творчий потенціал і збагачується досвід взаємодії у конфліктних ситуаціях, що, в свою чергу, визначає розвиток конфліктологічної культури фахівців соціономічних професій.

Компетентнісний підхід (К. А. Абульханова-Славська, А. А. Деркач, А. А. Бодальов, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, А. В. Хуторський) орієнтований на навчання особистості вирішувати завдання в будь-якій сфері життєдіяльності. Оволодіння базовими компетентностями дає основу для розвитку духовно-морального потенціалу фахівців. Відповідно, в

якості завдань, що вирішуються в процесі розвитку конфліктологічної культури фахівців в рамках даного підходу, виступають наступні: розвиток соціально-комунікативної компетентності; розвиток конфліктологічної компетентності.

Культурологічний підхід (М. М. Бахтін, Є. В. Бондаревська, І. Ф. Ісаєв, Ю. М. Лотман, В. П. Зінченко). Культурологічний підхід дозволяє розглядати процес розвитку конфліктологічної культури як процес освоєння культурних норм і правил поведінки в конфлікті, становлення ціннісних орієнтацій (переконань, установок) на визнання і розуміння позиції іншої людини, поваги особистості та її прав, на діалог і співпрацю.

Індивідуально-диференційований підхід (К. Роджерс, Ж. Фрідман, Ю. Бабанський, Г. Абрамова) широко застосовується на практиці в вітчизняній та зарубіжній педагогіці, так як саме цей напрям дозволяє зберегти психічне здоров'я, а також забезпечує реалізацію особистісного розвитку фахівців. Використання цього підходу передбачає диференційоване навчання з урахуванням індивідуальних особливостей. Особливої актуальності ця концепція набуває в процесі розвитку конфліктологічної культури, так як знання індивідуальних особливостей, внутрішніх мотивів і потреб особистості сприяє правильному вибору тактики і стратегії поведінки в конфлікті.

Конфліктологічний підхід (Г. Харханова, Н. Куклева, Н. Самсонова) представляє організацію освітнього процесу, враховує специфіку конфліктних процесів і явищ. Г. Харханова пропонує розглядати даний підхід як з позиції викладача, так і з позиції студента. Конфліктологічний підхід з позиції викладача передбачає знання про можливі внутрішньоособистісні конфлікти студентів майбутніх фахівців соціономічних професій; здійснення діагностики внутрішньоособистісних конфліктів з метою профілактики міжособистісних конфліктів; прогнозування можливих варіантів розвитку внутрішньоособистісних конфліктів. Конфліктологічний підхід з позиції студента, майбутнього фахівця соціономічної сфери припускає оволодіння знаннями про внутрішньоособистісний конфлікт, його прояви, а також способи продуктивного психологічного захисту (сублімації), технології і техніки подолання вікових криз; формування умінь самодіагностики конфлікту і розвиток здібностей його конструктивного вирішення.

Аналіз зазначених підходів, їх систематизація дозволяє зробити висновок про те, що комплексна реалізація даних підходів є умовою для

успішного розвитку конфліктологічної культури особистості в освітньому процесі.

Науковці виділяють три рівні розвитку: високий, середній, низький. Визначальними для розвитку й прояву конфліктологічної культури є чинники: *особистісні*: конфліктостійкість, самооцінка, самосприйняття, рівень особистісної конфліктності та агресивності, емоційні бар'єри у спілкуванні, толерантність; *психологічні*: характер, темперамент, емоційно-вольові якості, спрямованість; *соціально-психологічні*: позитивний соціально-психологічний клімат, включеність в групові процеси; *соціально-педагогічні*: включення в навчальний план конфліктологічних дисциплін, тренінгові курси, створення та обговорення проблемних завдань.

Для розвитку конфліктологічної культури можна застосувати такі технології: *традиційні технології* - практичні заняття, лабораторні заняття, лекційні заняття; *інноваційні технології* - технології підвищення конфліктостійкості, технології діагностики конфліктогенів та суб'єктів, тренінгові технології, технологія розвитку критичного мислення, навчання за допомогою мультимедійних засобів, технології експрес-аналізу конфлікту, вузькопрофесійні ділові ігри; *інтерактивні технології*: аналіз конкретних ситуацій, імітаційні вправи, семінари-дискусії, «круглий стіл».

Компонентами конфліктологічної культури особистості є: інформаційний, емоційний, комунікативний, поведінковий. *Інформаційний компонент* включає в себе знання з теорії і практики конфлікту: структура та динаміка конфліктної ситуації, конфлікту; типологія і види конфліктних ситуацій, конфліктів; об'єктивні і суб'єктивні конфліктогени; активні і пасивні конфліктні стратегії; стилі конфліктної поведінки та їх застосування в різних ситуаціях; способи і прийоми вирішення конфліктних ситуацій і конфліктів; технології попередження, управління конфліктом. Даний компонент виконує інформаційну функцію щодо діяльності фахівців в ситуаціях конфлікту.

Емоційний компонент включає управління своїми емоціями; управління своєю поведінкою, за рахунок керування емоціями; розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати емоційному стану іншої людини, вміння зрозуміти стан людини по міміці, жестах, мові, позі; розпізнавання емоцій інших людей.

Комунікативний компонент проявляється в готовності і здатності до діалогу, толерантного спілкування, здатності адекватно вербалізувати свої переживання.

Поведінковий компонент включає рівень конфліктності особистості, здатність і готовність вирішувати конфлікти, вибір стратегії поведінки відповідно до ситуації.

Психолого-педагогічними умовами, що дадуть можливість забезпечити успішність процесу формування конфліктологічної культури та стимулювати його розвиток є: системність у формуванні конфліктологічної культури фахівців соціономічних професій; залучення до навчальної діяльності шляхом застосування новітніх освітніх технологій; взаємодія організаторів практики з викладачами, кураторами, працівниками центру психологічної допомоги щодо формування конфліктологічної культури; залучення студентів до діяльності, що моделює майбутню професійну діяльність (Браніцька, Т.Р., 2016).

Висновки. Конфліктологічну культуру фахівців соціономічних професій ми розуміємо як інтегральну характеристику, яка проявляється в умінні раціонально аналізувати конфліктні ситуації, здатності управляти своїми емоціями, обирати відповідно ситуації стратегію поведінки в конфлікті, умінні передбачати дії опонентів, їх поведінку, здійснювати ефективне спілкування з учасниками конфліктів та вимагає сформованості навичок управління конфліктними явищами.

Розвиток конфліктологічної культури особистості фахівця в соціономічній сфері - активне перетворення його внутрішнього світу, спрямоване на розвиток здібностей та якостей його особистості, що забезпечують конструктивне розв'язання проблем міжособистісної взаємодії в процесі професійної діяльності.

Розроблена нами модель розвитку конфліктологічної культури особистості фахівця соціономічної сфери представлена як система, що включає підходи до її формування (особистісно-діяльнісний, компетентнісний, культурологічний, індивідуально-диференційований, конфліктологічний.); рівні розвитку (високий, середній, низький); чинники детермінації (особистісні, психологічні, соціально-психологічні, соціально-педагогічні); технології розвитку конфліктологічної культури (традиційні, інтерактивні, інноваційні), компоненти конфліктологічної культури (інформаційний, емоційний, комунікативний, поведінковий) та умови, необхідні для її розвитку.

Список використаної література:

1. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: монография / Н.В. Самсонова. - Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.

2. Щербакова О. И. Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии [Текст] / О.И.Щербакова // Проблемы современного образования. –2010. –№ 2. –С. 23–26.

3. Браніцька Т.Р. Модель формування конфліктологічної культури майбутніх фахівців соціономічних професій / Т.Р.Браніцька // Педагогічні науки.– 2016. - №137. – С. 90-94.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

УДК 37.036:378.2

Варгата Оксана Валеріївна,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та педагогіки,
Хмельницький національний університет*
Вільнікова Олена Вікторівна,
*магістр психології,
гуманітарно-педагогічного факультету,
Хмельницький національний університет*

Актуальність дослідження. У сучасних умовах інформаційного перевантаження та нервово-емоційного напруження, важливим є розгляд психологічних особливостей професійного вигорання педагогів. Суттєвими стресогенними факторами є психологічні й фізичні перевантаження педагогів, які спричиняють виникнення так званого синдрому «професійного вигорання» – виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної педагогічної діяльності, психологічному самопочутті, так і на міжособистісних стосунках.

Наявність стресогенних чинників становлять серйозну загрозу психологічному здоров'ю педагогів. До високого рівня психологічного здоров'я можна віднести педагогів зі стійкою адаптацією до середовища, високим рівнем саморегуляції та власними ресурсами подолання стресових ситуацій, активною життєвою позицією, прагненням до творчості та саморозвитку.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Вивченню проблеми синдрому «професійного вигорання» присвячено значну кількість робіт у зарубіжній науці та практиці (М. Авраменко,