

Таким образом, реализуя эту работу можно достичь наиболее высоких результатов по развитию нравственного потенциала воспитателей дошкольного образования в условиях профессиональной деятельности.

Литература:

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 190 с.
2. Асмолов А.Г. Психология личности. Учебник. М.: Изд-во МГУ. 1990. 367 с.
3. Зосимовский А.В. Критерии моральной воспитанности личности. Проблема управления процессом формирования личности. М.: Просвещение, 1972. С. 50-56.
4. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М.: МГУ. 1971. С. 20-22.

РАЗРЕШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Маркова В.В., Ярутина Н.А.

*ФГАОУ ВПО Национальный исследовательский университет
«Белгородский государственный университет», г.Белгород, Россия,
markova@bsu.edu.ru, yarutina-nati@mail.ru*

В условиях морального кризиса личность часто попадает в различные конфликтные ситуации. Ученые выделяют виды и причины конфликтов, раскрывают стадии их возникновения. Среди всех выделенных конфликтов наиболее сложные – нравственные конфликты, которые являются своеобразной ситуацией морального выбора.

В этической литературе выделяется два вида моральных конфликтов: межличностных и внутриличностных. По мнению С.Ф. Анисимова, межличностные конфликты, хотя и имеют свои нравственные стороны, не относятся к числу только моральных, поскольку этим конфликтам не хватает ряда существенных признаков, которые свойственны собственно моральному конфликту. Внешний конфликт может превратиться во внутренний, если участник межгруппового конфликта стоит перед необходимостью самоопределения, выбора линии поведения, мотивации [1, с. 89].

Выделяются следующие типы моральных конфликтов: между моральным и неморальным требованием к поведению и между двумя моральными требованиями. Во втором типе имеются две разновидности конфликтов между требованиями двух разных систем морали, конфликт между требованиями одной и той же системы морали [1, с. 95].

Для разрешения конфликтов важно, прежде всего, выявление их причин. А причин, вызывающих конфликтные ситуации в дошкольном об-

разовательном учреждении, множество. Наиболее распространенными являются те, которые препятствуют достижению педагогами основной цели профессиональной деятельности – получению морального и материально-го удовлетворения от педагогического труда.

В пределах указанной типологии педагогических конфликтов представляется необходимым обозначить общие и специфические причины их возникновения.

К общим причинам педагогических конфликтов можно отнести: неблагоприятную экономическую и социально – политическую обстановку в стране, непоследовательность соблюдения принципов государственной политики в образовании, содержательное и методическое несовершенство учебно – воспитательного процесса, недооценку значения развития личностной индивидуальности педагогов.

Специфические причины конфликтов связаны с деятельностью администрации, то есть «педагога-управляющего»: плохая организация труда воспитателя, стиль руководства и необъективность оценки заведующим педагога.

Специфические причины конфликтов во взаимодействии «педагог – родитель» выглядят следующим образом: объективные причины - низкий квалификационный уровень педагогов, недобросовестное отношение воспитателей к своему делу; субъективные причины - неоправданно позитивные или неоправданно негативные ожидания родителей от дошкольного учреждения, страх родителей потерять контроль над своим ребенком и повышенная тревожность родителей. Таким образом, в современных публикациях выделяются несколько классификаций причин, вызывающих конфликтные ситуации разного порядка [2, с. 115].

Исследуя проблему разрешения конфликтов, мы обратились, прежде всего, к определению состояния конфликтных ситуаций в педагогических коллективах дошкольных образовательных учреждений.

67 воспитателям всех возрастных групп предлагалась анкета «Конфликтные ситуации в дошкольном образовательном учреждении». Анкета состояла из ряда вопросов, по которым были получены следующие результаты: часто ли бывают конфликтные ситуации в педагогическом коллективе (24% - да, 31% - нет, 55% - иногда), между кем возникают конфликтные ситуации (32% - между воспитателями; 12% - между воспитателями и помощниками воспитателей; 24% - между руководством и воспитателями; 68% - между воспитателями и родителями), каковы причины конфликтов (личная антипатия - 9%, необъективность оценки заведующим воспитателя - 46%, несовпадение точек зрения по профессионально-нравственным вопросам – 45%), считаете ли себя конфликтным человеком (87% - нет, 10% - немного, 3% - да), какой способ реагирования на конфликтную ситуацию вы используете (компромисс – 32%; избегание – 12%; приспособление – 16%; сотрудничество - 38%; соперничество – 2%).

Нами было проведено тестирование, направленное на оценку уровня конфликтности личности (Кноблех – Фальконетт), которое показало, что 26% воспитателей имеют высокий уровень конфликтности личности.

Следует отметить, что данные полученные при анкетировании и тестировании несколько отличаются. Как мы видим, большинство педагогов вообще не считают себя конфликтными личностями, хотя тестирование показало иные результаты.

Дальнейшая работа по выявлению причин и состояния конфликтных ситуаций в дошкольном образовательном учреждении проводилась с воспитателями экспериментальной группы.

В результате проведения методики «Тест на оценку уровня конфликтности личности» (Кноблех-Фальконетт) были получены следующие результаты: 7% воспитателей имели высокий уровень конфликтности, 62% - средний уровень конфликтности и 30% - низкий уровень конфликтности личности.

Выявление уровня конфликтности личности предполагает оценку способов реагирования в конфликтной ситуации. Для этого нами использовалась методика К.Н. Томаса «Оценка способов реагирования в конфликте». В экспериментальной группе самым распространенным стилем поведения в конфликтной ситуации является стиль избегания - 27%. На втором месте стиль компромисс – 24%, на третьем – приспособление – 20%, на четвертом – сотрудничество – 19%, на последнем месте – соперничество – 10%.

Полученные данные позволили сделать вывод, что наиболее частыми причинами конфликтных ситуаций среди воспитателей экспериментальной группы дошкольного образовательного учреждения являются: высокий уровень конфликтности педагогов, стиль реагирования на конфликтные ситуации и стиль руководства.

Анализ практики, многочисленных наблюдений за деятельностью педагогов позволил нам классифицировать конфликты по их содержанию. Это проявление конкретных противоречий между должным и сущим в профессионально-нравственном поведении педагога.

Вербальным разрешением нравственного конфликта являются тренинговые занятия. Нами разработан тренинг «Выход из нравственного конфликта», целью которого являлось эффективное разрешение нравственного конфликта. Данный тренинг предполагал организацию занятий, в ходе которых педагогами выполнялись следующие задания и упражнения:

1. «Активное слушание» организуется с целью дать партнеру высказаться, демонстрируя понимание его чувств, взглядов и т.д.

2. «Я — сообщение», цель которого акцентировать внимания на собственных чувствах, собственном поведении и лишь косвенное указание на поступки и действия другого.

3. «Затуманивание» («обезоруживание»). Цель: нахождение чего-либо такого, с чем можно согласиться в высказывании партнера. Соглаше-

ние с любой малой частью того, что было сказано разгневанным собеседником, способно остудить его пыл.

5. «Компромисс». Цель: формирование умения идти на взаимные, обоюдные уступки конфликтующих на основе соглашения.

6. «Третейский судья» организуется с целью обращения за советом к третьему, независимому лицу, мнение которого важно для всех участников конфликта.

На организуемых дискуссиях и практикумах воспитателям предлагались ситуации, отражающие распространенные типы нравственных конфликтов в их профессиональной деятельности. В ходе анализа ситуаций, в которых педагог как субъект профессиональной деятельности вынужден отдать предпочтение моральному или неморальному мотиву. Это способствовало накоплению личного нравственного опыта поведения и разрешения возможных нравственных конфликтов.

Способность разрешать нравственные конфликты, руководствуясь высшими моральными принципами, свидетельствует о нравственной зрелости личности. Зрелость личности проявляется также и в разрешении межличностных конфликтов, которые обычно обуславливаются противодействием людей друг другу [3, с. 23].

Литература:

1. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. М.: Мысль, 1985. 155 с.
2. Анцупов А. Я., Шпилов А. И. Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 1999. 215 с.
3. Розанова В., Беседина Н. Психологические особенности конфликтов //Управление персоналом. 2004. № 3. С. 23-29.

ОСОБЕННОСТИ МОДУЛЬНОГО ПРИНЦИПА ИЗУЧЕНИЯ ИНЖЕНЕРНОЙ КОМПЬЮТЕРНОЙ ГРАФИКИ В ВУЗЕ

Мокрецова Л.О., Головкина В.Б., Лейкова М.В.

*Национальный исследовательский технологический университет
«Московский институт стали и сплавов», г.Москва, Россия,
igmisis@yandex.ru, v.golovkina@bk.ru, mvleikova@mail.ru*

В 2003 году Российская Федерация присоединилась к Болонскому процессу. В официальных документах, подписанных министрами образования стран-участников этого процесса, большое внимание уделяется роли студентов в создании единого Европейского пространства высшего образования (ЕВПО). Европейское сообщество предлагает рассматривать студента как партнера образовательного процесса, участвующего в разработке учебных планов и программ, обладающего правом формировать собственную «траекторию» обучения. Стремление отечественной высшей школы