



**«Педагогика ғылымы студенттердің көзімен»
халықаралық студенттік ғылыми-практикалық
конференциясының
ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК
международной студенческой научно-практической
конференции
«Педагогическая наука глазами студентов»**



Қостанай, 2019 ж.

Қостанай, 2019 г.

ӘОЖ 37.0 (063)

КБЖ 74.00

II 24

**РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ
РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

- **Әбіл Еркін Аманжолұлы**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің ректоры, тарих ғылымдарының докторы, профессор;
- **Айдналиева Назгуль Аманжоловна**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің психологиялық-педагогикалық факультетінің деканы, педагогика ғылымдарының кандидаты;
- **Ташетов Аманжол Асқарұлы**, ғылым және халықаралық байланыстар бөлімінің бастығы, PhD докторы, психология және дефектология кафедрасының қауымдастырылған профессоры
- **Утегенова Бибигуль Мазановна**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің педагогика кафедрасының меңгерушісі, педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент;
- **Мнайдарова Светлана Сейтжановна** Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің педагогика кафедрасының аға оқытушысы, педагогика ғылымдарының кандидаты;
- **Ермаганбетова Акбота Жаналыковна**, Өмірзақ Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің педагогика кафедрасының оқытушысы, гуманитарлық ғылымдар магистрі.

**II 24 ПЕДАГОГИКА ҒЫЛЫМЫ СТУДЕНТТЕРДІҢ КӨЗІМЕН
=ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАУКА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ. – Қостанай,
2019. - 157 б.**

ISBN 978-601-7934-80-4

«Педагогика ғылымы студенттердің көзімен» атты халықаралық студенттік ғылыми-практикалық конференция материалдары осы жинаққа енгізілген

Мақала авторлары: жоғары оқу орындары және колледж оқытушылары, мектеп мұғалімдері мен ғылыми-ізденушілер білім беру үрдісінің сапасын жоғарылату және білім беруді жаңғырту мәселелері бойынша халықаралық кәсіби қауымдастықтың өзекті мәселелерін талқылауға алған.

Аталған жинақ жоғары оқу орындары және колледж оқытушылары, мектеп мұғалімдері мен ғылыми-ізденушілерге арналаған.

Жинаққа «Педагогика ғылымы студенттердің көзімен» атты студенттік ғылыми-практикалық конференция материалдары енгізілген.

Мақала авторлары: магистранттар мен студенттер білім беру үрдісінің сапасын арттырудың, білім беруді жаңғыртудың өзекті мәселелерін талқылады.

Осы жинақ студенттерге және магистранттарға арналған.

ӘОЖ 37.0 (063)

КБЖ 74.00

©Ө.Сұлтанғазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университеті, 2019

©Костанайский государственный педагогический университет имени У.Султангазина, 2019

КОНФЛИКТ КАК ЯВЛЕНИЕ И ФЕНОМЕН СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Жусупбекова Гульмира,
Медведок Снежана,
Кулагина Светлана
студенты 2 курса,
специальность 5В010300 - Педагогика и психология
Мнайдарова С.С., к.п.н.
г. Костанай

Аннотация

Мақалада Өмірзақ Сұлтангазин атындағы Қостанай мемлекеттік педагогикалық университетінің психологиялық-педагогикалық факультетінің студенттерінің даулы жағдайларда мінез-құлықтың әртүрлі формаларын көрсетуін зерттеу міндеті қойылған. Авторлар жанжал түсінігі мен мәнін қарастырды. Мақалада даулы жағдайларда мінез-құлық формаларының көрінуіне ерекше көңіл бөлінеді. Мақала авторлардың психологиялық-педагогикалық факультет студенттерінің даулы жағдайларда әртүрлі мінез-құлықты көрсету формаларын зерттеу нәтижесінде, жанжаларды шешу бойынша ұсыныстар әзірледі.

Аннотация

В статье ставится задача исследовать тенденции к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов психолого-педагогического факультета Костанайского государственного педагогического университета имени Умырзака Сұлтангазина. Авторами были рассмотрены понятие и сущность конфликта. Особое внимание в статье уделяется формам поведения в конфликтных ситуациях. На основе проведенного авторами исследования тенденций к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов психолого-педагогического факультета выработаны рекомендации по разрешению конфликтов.

Abstract

The article aims to investigate the tendencies to the manifestation of various forms of behavior in conflict situations of students of the psychological and pedagogical faculty of Kostanay State Pedagogical University named after Umyrzak Sultangazin. The authors reviewed the concept and essence of the conflict. Particular attention is paid to the article forms of behavior in conflict situations. Based on the research conducted by the authors of tendencies to the manifestation of various forms of behavior in conflict situations, students of the psychological-pedagogical faculty developed recommendations for resolving conflicts.

Түйін сөздер: жанжал, бейімдеу, ынтымақтастық, ымыраға, келу, болдырмау.

Ключевые слова: конфликт, приспособление, соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание.

Keywords: conflict, adaptation, rivalry, cooperation, compromise, avoidance.

Конфликты являются вечным спутником нашей жизни. И потому даже самая последовательная политика гуманизации на предприятиях и в учреждениях и лучшие методы управления не защитят от необходимости жить в условиях конфликтов.

Цель: исследование тенденций к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ.

Задачи: изучить понятие и сущность конфликта; ознакомиться с формами поведения в конфликтных ситуациях; исследовать тенденции к проявлению различных

форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ; выработать рекомендации по разрешению конфликтов.

Объектом исследования является конфликт как явление и феномен социальной сферы жизнедеятельности человека.

Предметом исследования выступают формы поведения в конфликтных ситуациях.

Конфликт как социальное явление впервые был сформулирован в работе Адама Смита “Исследования о природе и причинах богатства народов” (1776 г). В ней была высказана мысль, что в основе конфликта лежит деление общества на классы и экономическое соперничество. Это деление и является движущей силой развития общества, выполняющей полезные функции. Проблема социального конфликта также получила обоснование в работах К. Маркса, Ф. Энгельса, В.И. Ленина. Этот факт послужил основанием для западных ученых причислить марксистскую концепцию к числу “конфликтных теорий”. Нельзя не отметить, что в марксизме проблема конфликта получила упрощенное толкование. По сути, он сводился к столкновению между антагонистическими классами.

Свое теоретическое обоснование проблема конфликта получила в конце XIX - начале XX в. Английский социолог Герберт Спенсер (1820-1903 гг.), рассматривая социальный конфликт с позиций социал-дарвинизма, считал его неизбежным явлением в истории общества и стимулом общественного развития. Такой же позиции придерживался немецкий социолог (основоположник понимающей социологии и теории социального действия) Макс Вебер (1864-1920 гг.). Его соотечественник Георг Зиммель (1858-1918 гг.) впервые ввел термин “социология конфликта”. На основе его теории “социальных конфликтов” позже возникла так называемая “формальная школа”, представители которой придают противоречиям и конфликтам значение стимуляторов прогресса.

Представители социального дарвинизма дали описание разнообразных конфликтов, выявив различные типы агрессивного поведения людей:

1. территориальная агрессия;
2. агрессия доминирования;
3. сексуальная агрессия;
4. агрессия родителей;
5. агрессия ребенка;
6. моралистическая агрессия;
7. агрессия грабителя;
8. агрессия жертвы по отношению к грабителю.

Безусловно, в реальной жизни существует немало проявлений подобных типов агрессии, однако они, к счастью, не носят всеобщего характера.

Другая точка зрения на конфликт принадлежит функционалистам: конфликт рассматривается как искажение, дисфункциональный процесс в

общественных системах. Ведущий представитель этого направления – американский социолог Толкотт Парсонс (1902-1979) трактовал конфликт как социальную аномалию, «бедствие», которое необходимо преодолевать. Он сформулировал ряд социальных предпосылок, обеспечивающих стабильность общества:

1. удовлетворение основных биологических и психологических потребностей большей части общества;
2. эффективная деятельность органов социального контроля, воспитывающих граждан в соответствии с принятыми в данном обществе нормами;
3. совпадение индивидуальных мотиваций с общественными установками.

В Европе в 60-е годы также возродился интерес к конфликту. В 1965 году немецкий социолог Ральф Дарендорф опубликовал работу «Классовая структура и классовый конфликт», а через два года эссе под названием «Вне утопии». Его концепция «конфликтной модели общества» построена на анти утопическом, реальном видении мира – мира власти, конфликта и динамики. «Вся общественная жизнь является конфликтом,

поскольку она изменчива. В человеческих обществах не существует постоянства, поскольку нет в них ничего устойчивого. Поэтому именно в конфликте находится творческое ядро всяких сообществ и возможность свободы, а также вызов рациональному овладению и контролю над социальными проблемами».

Очевидно, каждому человеку приходилось сталкиваться с конфликтными ситуациями. Конфликты проявляются в деятельности всех социальных институтов, социальных групп, во взаимоотношениях между людьми. Ничего странного в этом нет. Как образно заметил американский психолог Б. Вуп: «Жизнь – процесс решения бесконечного количества конфликтов. Человек не может избежать их. Он может решить участвовать в выработке решений или оставить это другим». Поэтому студенту, да и каждому культурному человеку необходимо иметь хотя бы элементарные представления о конфликтах, способах поведения при их возникновении, к сожалению, для большинства людей характерно неумение находить достойный выход из них. Кроме того, как только возникает конфликт, а он всегда связан с эмоциями, мы начинаем испытывать дискомфорт, напряжение, которые могут привести даже к стрессовым ситуациям, нанося тем самым ущерб здоровью участников конфликта.

Воспоминания о конфликтах, как правило, вызывают неприятные ассоциации: угрозы, враждебность, непонимание, попытки, порой безнадежные, доказать свою правоту, обиды... В результате сложилось мнение, что конфликт – всегда явление негативное, нежелательное для каждого из нас, а в особенности для руководителей, менеджеров, так как им приходится сталкиваться с конфликтами чаще других. Конфликты рассматриваются как нечто такое, чего по возможности следует избегать.

Понятие конфликта, его сущность

Слово "конфликт" – латинского корня и в буквальном переводе означает "столкновение". В основе любого конфликта лежит противоречие, которое ведет обычно либо к конструктивным (например, к усилению групповой динамики, развитию коллектива), либо к деструктивным (например, к развалу коллектива) последствиям. Таким образом, конфликты в самом общем виде могут квалифицироваться как конструктивные – с позитивным знаком и деструктивные – с негативным знаком.

Существует достаточное количество определений понятия «конфликт».

Конфликт – борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются, нейтрализация, нанесения ущерба или уничтожение соперника. В данном определении четко и ясно указаны цели конфликтного взаимодействия, возможные действия в случае сопротивления оппонента, причем действия перечисляются в порядке нарастания силы [1].

Конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей. В этом определении акцент сделан на предмет столкновения в виде противоположных целей, интересов, а вопрос методов воздействия остается неизвестным [2].

Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, содержащие истинную причину конфликта.

Инцидент – это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Конфликт – это открытое противостояние как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

Вторая формула конфликта:

Конфликтная ситуация + Конфликтная ситуация + ... = Конфликт (2)

Сумма двух (или более) конфликтных ситуаций приводит к конфликту. При этом конфликтные ситуации являются независимыми, не вытекающими одна из другой.

Данная формула (2) дополняет первую (здесь каждая из конфликтных ситуаций своим проявлением играет роль инцидента для другой). Разрешить конфликт по этой формуле – значит устранить каждую из конфликтных ситуаций.

Во многих конфликтах можно обнаружить не одну конфликтную ситуацию или найти несколько вариантов ее формулировки.

Именно по этой причине ключевую роль в разрешении конфликта играет умение правильно определить и сформулировать конфликтную ситуацию.

Важно помнить, что конфликтная ситуация – это диагноз болезни, имя которой "конфликт". Только правильный диагноз дает надежду на исцеление. Для того чтобы сделать эту процедуру наиболее эффективной, нужно запомнить следующие несложные правила:

Помните, что конфликтная ситуация – это то, что необходимо устранить.

Конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта.

Формулировка должна подсказывать, что делать.

Задавайте себе вопросы "почему?" до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины, из которой проистекают другие.

Сформулируйте конфликтную ситуацию своими словами, по возможности не повторяя слов из описания конфликта. В формулировке обойдитесь минимумом слов.

Таким образом, можно выделить три основных компонента конфликта:

1. В конфликте всегда присутствует противоречие, столкновение позиций, за которым стоит различие интересов, ценностей или нормативных представлений сторон. Участники конфликта ощущают, что выигрыш первой стороны — это проигрыш для другой.

2. В конфликте всегда затрагиваются значимые для человека интересы или представления (независимо от того, о чем идет речь), что является причиной выраженных отрицательных эмоций у участников и становится часто основным препятствием в поиске разумного выхода из создавшегося положения.

3. Конфликт также обязательно предполагает элемент конфликтного поведения-противодействия, возникающего при попытке решить противоречие.

Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые конфликтогены – слова, действия (или бездействия), способствующие возникновению и развитию конфликта, то есть – приводящие к конфликту непосредственно.

Коварную суть конфликтогенов можно объяснить тем, что мы гораздо более чувствительны к словам других, нежели к тому, что говорим сами. Есть такой афоризм: "Женщины не придают никакого значения своим словам, но придают огромное значение тому, что слышат сами" [4, с.12]. На самом деле этим грешим все мы, а не только представительницы прекрасного пола.

Эта особая чувствительность относительно обращенных к нам слов происходит от желания защитить себя, свое достоинство от возможного посягательства. Но мы не так бдительны, когда дело касается достоинства других, и поэтому не так строго следим за своими словами и действиями (то есть, не особенно задумываясь, "запускаем на орбиту" своих взаимоотношений с окружающими нас людьми различные конфликтогены).

Однако сам по себе "одиночный" конфликтоген не способен, как правило, привести к конфликту. Должна возникнуть "цепочка конфликтогенов" – их, так называемая, эскалация.

Эскалация конфликтогенов – на конфликтоген в наш адрес мы стараемся ответить более сильным конфликтогеном, часто максимально сильным среди всех возможных.

Какова же общая схема этого процесса "обмена любезностями"? Все происходит до невозможного просто. Получив в свой адрес конфликтоген, "пострадавший" хочет компенсировать свой психологический проигрыш, поэтому испытывает желание избавиться от возникшего раздражения, ответив "обидой на обиду". При этом ответ должен быть не слабее, и для уверенности он делается с "запасом". Ведь трудно удержаться от соблазна проучить обидчика, чтоб впредь не позволял себе подобного. В результате сила конфликтогенов стремительно нарастает.

Безусловно, требованиям высокой морали отвечает умение сдержаться, а еще лучше - простить обиду. Однако число желающих "подставить другую щеку" не множится.

Выделяют три основных типа конфликтогенов: стремление к превосходству; проявления агрессивности; проявления эгоизма.

Но как же избежать конфликтогенов в процессе общения и взаимодействия с другими людьми? Необходимо твердо помнить, что всякое наше неосторожное высказывание в силу эскалации конфликтогенов может привести к конфликту.

Необходимо проявлять эмпатию к собеседнику (представьте, как отзовутся в его душе ваши слова, действия).

Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т. д. Однако оно, как уже отмечалось, не всегда выражается в форме явного столкновения, конфликта. Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолеть разногласия и вступают в открытое конфликтное взаимодействие. В процессе конфликтного взаимодействия его участники получают возможность выражать различные мнения, выявлять больше альтернатив при принятии решения, и именно в этом заключается важный позитивный смысл конфликта. Сказанное, конечно, не означает, что конфликт всегда носит положительный характер.

Нужно не раз и навсегда уничтожить все условия для возникновения конфликтов, а научиться правильно ими управлять. Для этого надо уметь анализировать конфликты, понимать их причины и возможные последствия.

Формы поведения в конфликтных ситуациях:

1. Соперничество. Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего исходит из оценки личных интересов в конфликте, как высоких, а интересов своего соперника — как низких. Выбор стратегии принуждения в конечном итоге сводится к выбору: либо интерес борьбы, либо взаимоотношения.

2. Избегание. Стратегия ухода отличается стремлением уйти от конфликта. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной. Это по сути дела взаимная уступка.

3. Приспособление. Человек, придерживающийся данной формы, так же как и в предыдущем случае, стремится уйти от конфликта. Но причины "ухода" в этом случае иные. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая. Иначе говоря, человек, принимающий стратегию уступки, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

4. Компромисс. Компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне. Иначе ее можно назвать стратегией взаимной уступки. Стратегия компромисса не портит межличностные отношения. Более того, она способствует их положительному развитию.

5. Сотрудничество. Стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений.

Исследование тенденций к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ

Базой исследования послужил Костанайский государственный педагогический университет им. Султангазина. В исследовании приняли участие 18 студентов психолого-педагогического факультета. Из них :3 студента 2 курса специальности «Психология», 8 студентов 3 курса специальности «Педагогика и методика начального образования», 7 студентов 1 курса специальности «Дошкольное образование и воспитание»

Для исследования была использована методика «Тест Томаса - типы поведения в конфликте» (адаптация Гришиной)

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал, что термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов: (рис.1)

1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс

4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Пять способов регулирования конфликтов К. Томаса

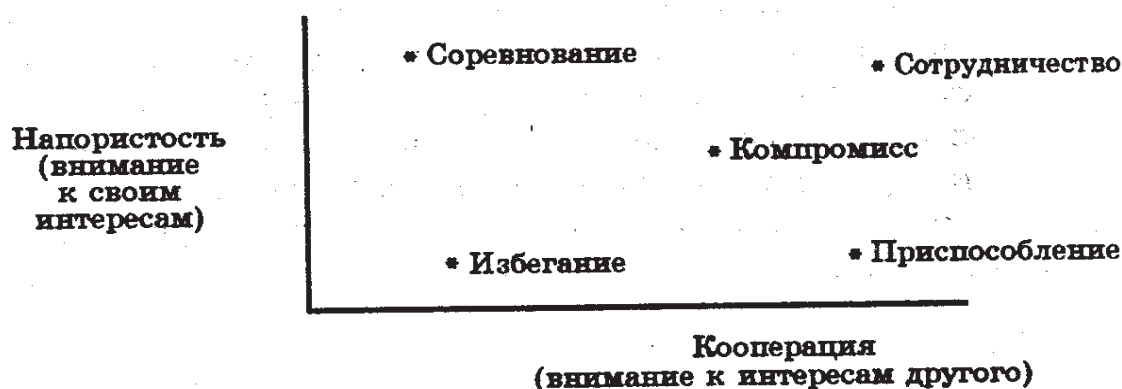


Рис.1

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс,

или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем Опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. (Рис.2)

Ответ "А"	Ответ "Б"
1. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.	Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. Я стараюсь найти компромиссное решение.	Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
3. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
4. Я стараюсь найти компромиссное решение.	Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.	Я стараюсь добиться своего.
7. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.	Я считаю возможным уступить, чтобы добиться своего.
8. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.	Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. Я твердо стремлюсь достичь своего.	Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он так же идет мне навстречу.
13. Я предлагаю среднюю позицию.	Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.	Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.	Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. Я стараюсь не задеть чувств другого.	Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он так же идет мне навстречу.
19. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.	Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21. Введя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.	Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.	Я отстаиваю свои желания.
23. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.	Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.	Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.	Введя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. Я предлагаю среднюю позицию.	Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.	Если это делает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29. Я предлагаю среднюю позицию.	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. Я стараюсь не задеть чувств другого.	Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Рис.2

Обработка результатов.

Ответьте на каждый вопрос теста. Если ваш ответ (А или Б) совпадает с вариантами в «ключе», отметьте знаком "+". Количество баллов, набранных участником опроса по каждой шкале, дает представление о том, насколько выражена в него та или иная форма поведения в конфликтных ситуациях.

Тенденции к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ

Исследуя тенденции к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ, мы выяснили, что у студентов преобладают следующие тенденции: соперничество-17.36 %, сотрудничество-16.79 %, компромисс-

25.28% ,избегание-18.30 % ,приспособление-22.26%.Таким образом, у большинства преобладают тенденции компромисса и приспособления, которые нельзя рассматривать как конструктивные способы разрешения конфликта. (Рис.3). (Рис.4)

Тенденции к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ

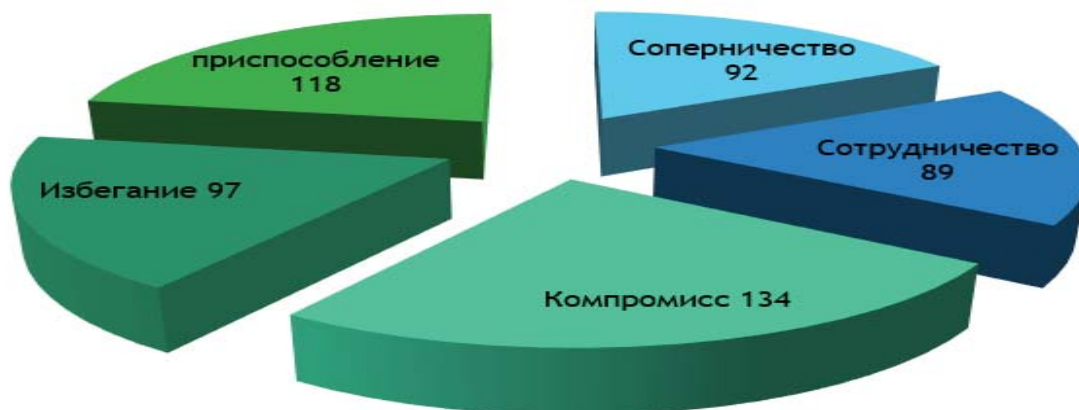


Рис 3.

Тенденции к проявлению различных форм поведения в конфликтных ситуациях студентов ППФ

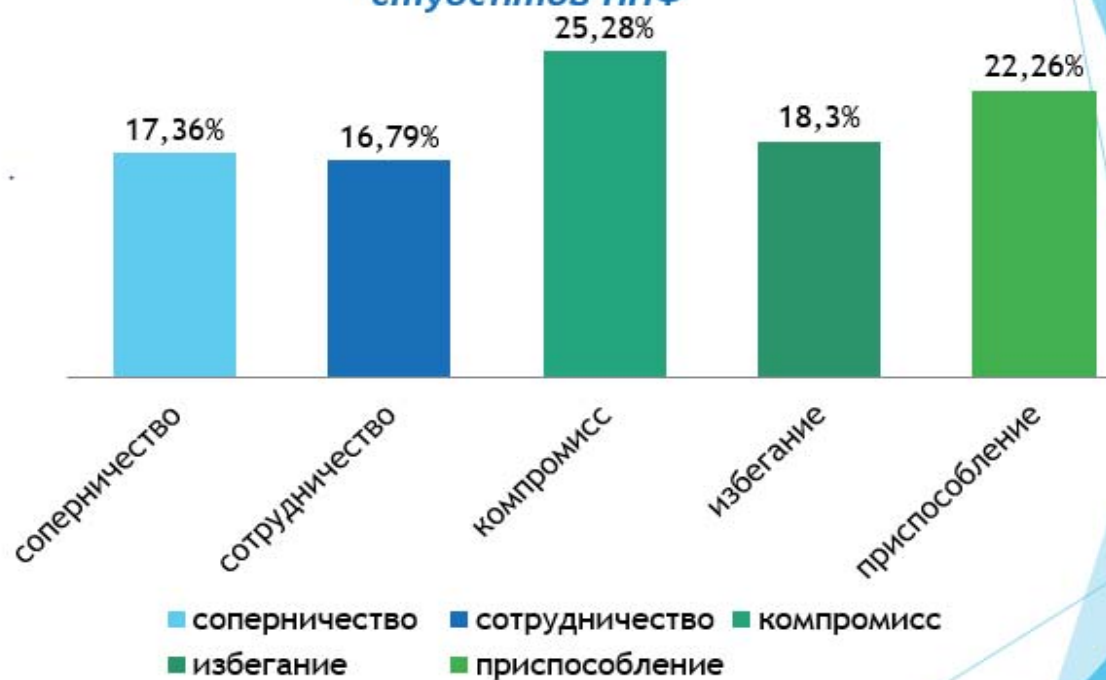


Рис.4

В этой связи студентам были даны следующие рекомендации:

Рекомендации

Анализ ситуации.Для начала необходимо произвести анализ произошедшего и понять, какие причины могли привести к такому развитию событий. Помимо этого, вы должны осознать степень опасности, которая вам угрожает в данный момент.

Не нужно думать, что случившееся было спровоцировано только необходимостью доказать истину или сложившимися именно в этот момент обстоятельствами, так как

проблема может быть намного глубже. Ваш оппонент мог затаить на вас обиду намного раньше или же копить свое недовольство долгое время, что привело к ругани между вами. Разобравшись в причинах конфликта, можно перейти к следующему шагу.

Анализ соперника. При возникновении конфликта вы должны четко осознавать, с каким человеком имеете дело.

Если он не уверен в себе, то в такой ситуации он будет стараться как можно дальше и лучше спрятаться, не отрицая при этом свою правоту и настаивая на своих принципах.

Уверенная же личность сможет дать вам отпор в словесном поединке, так как она не привыкла отступать, в том числе и от выяснения отношений.

Наиболее тяжелой ситуацией можно считать спор с чрезмерно упрямым и недалеким человеком, который в силу своего положения в обществе пытается всяческими силами навязать свою позицию лишь потому, что считает себя «хозяином жизни».

Также необходимо остерегаться конфликтов с людьми, имеющими отклонения в психике или низкий уровень интеллекта. Основными причинами, по которым вам не следует связываться с такими личностями, являются наличие агрессивного поведения и отсутствие разумного финала. Кроме этого, существует вероятность, что конфликт можете перерасти в физическое столкновение, в котором вы можете пострадать из-за неразделенного мнения.

Если вы уже выявили, к какой категории можно отнести вашего оппонента, то рекомендуется перейти к подбору стиля поведения и понять, как нужно вести себя в конфликтной ситуации.

Психологи утверждают, что существует пять основных типов стратегий поведения в конфликте. Для чего нужно знать эти стратегии? Как правило, человек обычно использует одну из них – это зависит от его характера и положения в коллективе. Однако не исключено, что при определенных условиях он может применить и другую стратегию. Разрушать таким образом динамические стереотипы – значит развиваться как личность.

Уклонение от спора. Применение этой стратегии можно считать целесообразным, если у вас отсутствует время на решение проблемы. Выяснение отношений нужно отложить, поскольку ситуация должна быть более тщательно проанализирована. Ее советуют использовать для спорных вопросов с руководством. Выбор такого стиля поведения является разумным тогда, когда:

- вы не видите сейчас решение проблемы}
- в процессе переговоров вы начинаете сомневаться в своей правоте}
- отстаивание своей точки зрения является более важным для собеседника, а не для вас}
- существует нехватка времени на разрешение конфликта}
- целесообразней согласиться с мнением оппонента}
- вы не считаете предмет разногласий довольно серьезным}
- спор может вызвать более сложные проблемы для вас}
- существует вероятность ухудшения положения в связи с открытостью обсуждений.

Соперничество. Данная стратегия предполагает открытое отстаивание своей позиции. Она применима в таких ситуациях, когда решение проблемы важно для обоих участников конфликта. Не исключена вероятность проигрыша в споре. Подбор такого стиля поведения должен обуславливаться следующими обстоятельствами:

- высокая важность решения проблемы именно для вас}
- у вас отсутствует другой выбор}
- публичность обсуждения, когда мнение окружающих является для вас небезразличным}
- вы имеете большую силу или власть над человеком и уверены в исходе спора}
- вы представляете собой авторитет для оппонента}

- необходимо быстрое решение проблемы.

Сотрудничество. Для такого стиля поведения характерен длительный процесс разрешения возникшей ситуации, исход которого должен привести к удовлетворению обеих сторон. В данном случае необходимо участие всех спорщиков и строгий учет их интересов. Использование данной стратегии возможно при:

- желании остаться с оппонентом в хороших отношениях, так как он является для вас близким человеком, другом или коллегой}
- равноправии сторон}
- наличии достаточного количества времени для разрешения конфликта}
- необходимости в поиске обоюдовыгодного решения вопроса.

Это наиболее конструктивный вариант выхода из конфликта. В его результате появляется новый продукт, новая идея, новая команда.

Приспособление. Нередко люди сталкиваются с такими ситуациями, когда им просто необходимо пойти на уступки своему собеседнику. Такое поведение в конфликтах психологи называют приспособлением. Чтобы спор не принял более серьезный характер, вам следует принять мнение оппонента, хотя бы внешне.

Данную стратегию лучше всего выбирать тогда, когда вопрос не является для вас принципиальным. Это может быть конфликт с руководством, в котором просто жизненно необходимо уступить, если вы, конечно, не хотите усугубить свое положение. Используя такой подход, вы не только сохраните хорошие отношения с человеком, но и сможете выиграть значительное количество времени на принятии общей позиции.

Компромисс. Здесь вы сможете отстаивать свою точку зрения на проблему, что является положительным моментом. Но вам придется также признать мнение другой стороны, хоть и частично. Такая стратегия позволяет избежать серьезного развития конфликта и принятия решения, удовлетворяющего не только вас, но и вашего собеседника.

Такой способ поведения целесообразно использовать тогда, когда обе стороны являются равноправными спорщиками и выдвигают одинаково разумные аргументы в свою пользу. Если изменение вашего мнения в соответствии с потребностями оппонента является не такой серьезной проблемой, то данный способ подойдет идеально. Полученный в ходе обсуждения компромисс даст возможность получить вам хотя бы часть того, что вы хотите, а также сохранить доброжелательные отношения с соперником.

Второй этап решения спорного вопроса. Данная стадия предполагает разрешение конфликтной ситуации. Делать это необходимо в соответствии с подобранным вами стилем поведения. В данном случае вам и вашему оппоненту потребуется установить свои ограничения, которые должна будет принять каждая из сторон. На этом этапе вам придется очень быстро перестраивать свои суждения и довольно умело лавировать ситуацией.

Существует ряд правил, которым рекомендуется следовать в процессе обсуждения:

- Не закрывайтесь от собеседника. Поза «руки на груди» здесь неуместна.
- Не нужно пристально смотреть на оппонента, поскольку это может привести к возникновению агрессии с его стороны.
- Ни в коем случае не отвечайте в том же тоне, если он является резким, так как впоследствии вы не сможете услышать собеседника, а он – вас.
- Нельзя с ходу давать отрицательную оценку мнению другой стороны.
- Не перебивайте. Всячески давайте понять, что вы слушаете и понимаете то, о чем вам говорят, будьте снисходительны к оппоненту.
- Принимайте человека таким, какой он есть, и не принимайте на свой счет исходящую из его уст ненормативную лексику или другие ругательства. Это позволит избежать личностных столкновений.
- Осуществляйте постоянный контроль над своими действиями, эмоциями, речью и мимикой. Если вы будете вести себя спокойно, то страсти смогут существенно утихнуть.

– Рекомендуется показывать оппоненту свои чувства к его позиции, а не предъявлять ему сразу оценку его мнения. Такое поведение приведет к более аргументированным и развернутым ответам собеседника. Вам в обязательном порядке требуется четко понять, что имеет в виду другой участник конфликта.

– Не применяйте в своей речи слова-паразиты, используйте только понятные словесные выражения для вашего собеседника, которые он с легкостью сможет разобрать. Ни в коем случае не показывайте свое интеллектуальное преимущество перед ним.

– Необходимо периодически отвлекать другую сторону от спора, пусть даже на небольшое время. Такими способами можно считать необходимость сделать важный звонок, просьба к собеседнику о перемещении его в другое место комнаты, а также все, что вы посчитаете уместным в такой ситуации.

Спокойствие и уравновешенность – ваши союзники. Помимо всего прочего, вам следует подождать немного времени со своим ответом на мнение оппонента. Все его требования или фразы нужно пропускать мимо ушей, а также делать периодические паузы в разговоре.

Сразу отвечать на все вопросы участника спора совсем необязательно – лучше всего отвлечь его от этого посредством других вопросов, которые никак не соответствуют заданной теме. Это позволит вам более тщательно продумать стиль вашего поведения для разрешения конфликта.

Когда другая сторона немного успокоится и прекратит аргументировать свою позицию, вам рекомендуется оценить ее мнение, но таким образом, что бы она поняла свою значимость тоже. Здесь можно предложить внести некоторые коррективы в идею собеседника, которые помогут при решении проблемы. Выполнение данного требования при любых ситуациях оставляет безоружным самого негативно настроенного соперника.

«Мы сделали ценности единства и согласия фундаментом общества, основой нашей особой казахстанской толерантности. Мы должны бережно передавать эти ценности каждому будущему поколению казахстанцев».

Н.А.Назарбаев

Список литературы:

- 1.Линчевский Э.Э. Контакты и конфликты. Общение в работе руководителя. – М.: Экономика, 2000.
- 2.Соловьев А.В. Конфликты в организации: увольнение за участие в ложной забастовке или за прогулы // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. №4- С. 71.
- 3.Авдыев М. А. Бизнес, собственность и конфликт // ЭКО. – 2003. - № 9.
- 4.Бородкин Ф.М., Коряк, Н.М. Внимание: конфликт! - Новосибирск: Наука, 1999. - стр. 187.
- 5.Ворожейкин И.Е. Конфликтология.- М.: Инфра-М, 2004. – 240с.
- 6.Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб.: Питер, 2009. - 384 с.

Алғы сөз.....	3
<i>Бережнова Е.В.</i> Система заданий по реализации принципа перехода от обучения к самообучению в профессиональной подготовке магистрантов.....	4

СЕКЦИЯ 1. «БОЛАШАҚҚА БАҒДАР: РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ» БАҒДАРЛАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ СТУДЕНТТЕРДІҢ ҒЫЛЫМИ ІЗДЕНІСТЕРІНДЕГІ ПЕДАГОГИКАДАҒЫ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕР»

<i>Амангельді Ф., Утегенова Б. М.</i> Колледж студенттерінің әлеуметтік белсенді ұстанымдарын қалыптастырудың педагогикалық шарттары.....	10
<i>Әнуарбек Ә. Ж., Ермаганбетова А. Ж.</i> Заманауи сабақтарда белсенді оқыту стратегияларын пайдалану жолдары.....	16
<i>Бектаева Ә. Б., Утегенова Б. М.</i> Мектепте топтық жұмысты ұйымдастырудың психологиялық- педагогикалық шарттары.....	21
<i>Едрес Т. Н., Ермаганбетова А. Ж.</i> «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» бағдарламасы негізінде студенттердің ғылыми ізденістеріндегі педагогикадағы өзекті мәселелер.....	25
<i>Жаппар А. С., Хамзина К. Б.</i> Ата-аналардың өлшемді бағалау жүйесін қабылдауы.....	28
<i>Қуаныш А., Утегенова Б. М.</i> Колледж студенттерінің көшбасшылық қасиеттерін педагогика сабақтарында қалыптастыру жолдары.....	31
<i>Макатова А., Қалиев Д. Д.</i> Балаларды әлеуметтендіру мақсатында ақпараттық және коммуникациялық технологияларын пайдалану (акт).....	35
<i>Нұркелді П., Аканбаев Б. Н.</i> Ақпараттық коммуникативтік технологиялардың оқушы денсаулығына оқушы денсаулығына әсерін төмендету жолдары.....	39
<i>Сағындық С. Д., Утегенова Б. М.</i> колледж студенттерінің әлеуметтік бейімделуін педагогикалық басқару жолдары.....	43
<i>Сартаев Р., Қалиев Д. Д.</i> Оқушылардың бос уақытын шығармашылыққа пайдалану.....	47
<i>Сулейменова Г. А., Хамзина К. Б.</i> Бастауыш сыныпта қазақ тілі пәні сабақтарында үштілділікті пайдаланудың өзектілігі.....	50

СЕКЦИЯ 2. «БОЛАШАҚҚА БАҒДАР: РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ» БАҒДАРЛАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ ТӘРБИЕ ЖҰМЫСЫН ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ»

<i>Жаналинова С. А., Ермаганбетова А. Ж.</i> Заманауи мектептердегі тәрбие жұмысын ұйымдастыру: назарбаев зияткерлік мектептері тәжірибесінен.....	54
<i>Қайырғали Н., Қалиев Д. Д.</i> «Өз бағытынды тап» бағдарламасы кәсіби бағдарлаудың формасы ретінде.....	57
<i>Қуанышбекова Н., Утегенова Б. М.</i> «Рухани жаңғыру» бағдарламасы бойынша колледж студенттерінің әлеуметтік жоба құруға педагогикалық қолдау.....	60
<i>Нуржигитова М. Қ., Утегенова Б. М.</i> Колледж студенттеріне патриоттыққа тәрбиелеуде “Туған жер” атты ұлттық бағдарламаның іске асыру жолдары.....	65
<i>Сәбитбек Ж., Шалгимбекова А. Б.</i> Отбасы – әлеуметтендіру үдерісінің жетекші институты.....	70

<i>Умарова Г. С., Жоломанова М. Қ., Хамзина К. Б. Бүгінгі жастардың отбасылық құндылықтар мен салт-дәстүр мектебін сақтау мәселелері.....</i>	<i>76</i>
---	-----------

СЕКЦИЯ 3. «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕДАГОГИКИ В СТУДЕНЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ»

<i>Абдрахманова А.Б., Басанова Ж. М., Иванова Е. Н. Тематический классный час как одна из эффективных форм реализации программы воспитания школьников.....</i>	<i>79</i>
<i>Ажмолдаева М. Д., Иванова Е. Н. Некоторые направления работы социального педагога с семьей, воспитывающей «особого ребенка».....</i>	<i>83</i>
<i>Алимгасинова Г., Лантух Я., Заяц М., Мнайдарова С.С. Портфолио учителя как показатель роста профессиональной компетентности.....</i>	<i>88</i>
<i>Вайленко М. Е., Дзыгало М. А., Бондарь Л. А., Мнайдарова С.С. Технологический подход в обучении.....</i>	<i>94</i>
<i>Вишняк В. В., Иванова Е. Н. Взаимодействие семьи и школы в формировании активной педагогической позиции родителей.....</i>	<i>100</i>
<i>Вишняк В.В., Горбачёва О.С., Мнайдарова С.С. Модель образовательной системы в контексте компетентностного подхода к образованию.....</i>	<i>103</i>
<i>Горбачёва О. С., Иванова Е. Н. Некоторые формы реализации направлений воспитания по формированию системы ценностей старших школьников.....</i>	<i>109</i>
<i>Дордий И. О., Кияшко И. А., Молокова А. А., Мнайдарова С.С. Роль лидерства в педагогическом менеджменте.....</i>	<i>113</i>
<i>Жуматова Д. С., Бекенова А. К. Применение информационных технологий как средства интенсификации процесса обучения в вузе.....</i>	<i>120</i>
<i>Жусупбекова Г., Медведок С., Кулагина С., Мнайдарова С.С. Конфликт как явление и феномен социальной сферы жизнедеятельности человека.....</i>	<i>126</i>
<i>Идрисова А. М., Бекенова А. К. Актуальные проблемы педагогики в студенческих исследованиях.....</i>	<i>136</i>
<i>Маусынбаева Д. С., Амединова Ж. О., Мнайдарова С.С. Роль молодежных общественных организаций в казахстане.....</i>	<i>139</i>
<i>Моркель Е. А., Равинская В. А., Фирсова П. А., Мнайдарова С.С. Управление инновациями в современной школе.....</i>	<i>141</i>
<i>Швецов А. С., Самохина И. А., Мнайдарова С.С. Особенности экологического воспитания студентов.....</i>	<i>146</i>
<i>Конференция тұжырымдамасы.....</i>	<i>151</i>
<i>Резолюция конференции.....</i>	<i>153</i>