

## **Технологии разрешения конфликтов участников образовательного процесса, связанных с выбором профессии**

Дудорова Д. А., Карачурина В. В.

Федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Воронежский государственный педагогический университет»,  
г. Воронеж

Выбор профессии – это одна из ключевых ступеней всего процесса профессионального самоопределения личности, которая формирует основу для дальнейшего развития личности. Профессиональное самоопределение является центром личностного и социального самоопределения.

Актуальность данной темы заключается в том, что уровень безработицы и нежелание работать по полученной профессии среди молодежи, с каждым годом, становится все больше. И одной из причин данной проблемы являются совершенные ошибки на этапе самоопределения обучающихся. На наш взгляд, мало помогать школьникам в выборе профессии посредством только диагностик и консультаций. Также нужно оказывать им помощь в решении конфликтов, которые очень часто возникают на этапе выбора профессий между участниками образовательного процесса (учащимися и родителями, между обучаемыми, между родителями и педагогами, между обучаемыми и педагогами, учителями и педагогами дополнительного образования и др.).

Например, летом прошлого года, на сайте газеты «Инфа-Кур'ер» была опубликована статья, посвященная конфликту между обучающейся и ее семьей. В данной статье рассказывается о том, что родители школьницы отказываются принимать профессиональное самоопределение девушки и пытаются склонить ее в сторону своего мнения, навязывая успешные на их взгляд профессии. Все это приводит к постоянным ссорам в семье и,

следовательно, негативно сказывается на обучающейся. Подобные примеры всё чаще встречаются в практике профориентационной работы образовательных организаций.

Работа служб школьной медиации в русле разрешения конфликтов, связанных с выбором профессии, между участниками образовательного процесса играет значимую роль. На наш взгляд, данный вид помощи был бы, однозначно, полезен школьнице и ее семье. Разрешение данного вида конфликта не просто устранит негативные последствия от самого конфликта, но и поможет избежать совершения ошибок, которые повлияют на всю дальнейшую жизнь обучающегося.

Д.П. Зеркин утверждает, что управление конфликтом – это перевод его в рациональное русло деятельности людей, осмысленное воздействие на конфликтное поведение социальных субъектов с целью достижения желаемых результатов. Автор считает, что управление конфликтами включает в себя:

- прогнозирование конфликтов;
- предупреждение конфликтов;
- прекращение и подавление конфликтов;
- регулирование конфликтов;
- разрешение конфликтов (Зеркин Д.П., 1998).

Прогнозирование конфликта между участниками образовательного процесса, связанного с выбором профессии, носит характер ориентировочного представления о том, когда и между кем может возникнуть конфликт, а также выделение возможных причин его возникновения. Предупреждение конфликта выражается в деятельности, которая направлена на минимизацию негативных последствий и препятствию возникновения конфликта между субъектами образовательного процесса. Оставшиеся элементы управления конфликтом, выделенные Д.П. Зеркиным, связаны непосредственно с работой по уже возникшим ситуациям

конфликта, которые характеризуется педагогическим воздействием на конфликт с целью его ослабления.

Для того, чтобы способствовать грамотному и удачному выбору профессий, необходимо использовать различные технологии, в том числе службу школьной медиации.

Мы приведем несколько примеров технологий разрешения конфликтов (как межличностных, так и внутриличностных) участников образовательного процесса, связанных с выбором профессии.

Б.С.Волков и Н.Д.Волкова предлагают следующие способы разрешения внутриличностных конфликтов:

1) Адекватно оценить ситуацию, в которой оказался субъект (с помощью рефлексии осознать самого себя в ситуации, создать правильной образ собственного Я, реагировать на факты, а не на представления о них, научиться контролировать собственные эмоции).

2) Эмоциональный груз переходит в ресурс для решения проблем.

3) С помощью этого ресурса точно описать сложившуюся ситуацию и создать алгоритм решения (Конфликтология, 2007).

Авторы подчеркивают, что единого способа разрешения внутриличностного конфликта не существует, остаются лишь необходимые константы: отношение к проблеме, сила воли, рефлексия, управление эмоциями (Конфликтология, 2007).

Технология управления конфликтом – это целенаправленная, поэтапная работа с ситуацией. И, несмотря на то, что единого способа не существует, мы хотим описать алгоритм разрешения конфликта, который коррелируется с работой службы школьной медиации и может вполне быть использован для разрешения конфликтов, связанных с выбором профессии. Данный алгоритм предполагает несколько этапов.

Первый этап. Изучение конфликтной ситуации  
Решение любого конфликта нужно начинать с анализа происходящего.  
Ознакомление с сущностью конфликта, обстоятельствами, причинами и

поводами его возникновения, выслушивая конфликтующие стороны, наблюдая за ситуацией. Часто то, что на поверхности, при ближайшем рассмотрении и изучении деталей, выглядит иначе. Кроме того, важно различать истинные причины конфликта и поводы для его зарождения. В ситуации выбора профессии чаще всего присутствует непонимание друг друга, желание помочь и оградить от неправильного выбора. Конфликт возникает часто на фоне позитивных отношений и поэтому более остро воспринимается его участниками. Чтобы разобраться в споре потребуется внимательно выслушать обе стороны, попытаться понять источник разногласий. Порой они могут оказаться весьма прозаичными, легко устранимыми.

Второй этап. Выбор стратегии. Когда стороны выслушаны, а ситуация проанализирована, наступает момент выбора стратегии. Необходимо найти общее решение, объединить разные точки зрения и, при необходимости, вовлечь специалистов помогающего профиля в ситуацию. Этот этап можно усилить благодаря совмещенному классному часу родители-дети, на котором педагог расскажет о причинах, факторах и способах разрешения конфликта, возникшего на фоне выбора профессии.

Третий этап. Выбор и реализация методов решения конфликтов. Исходя из специфики, предмета конфликта и подходящей стратегии, можно выбрать непосредственные методы управления конфликтом. К примеру: переговоры – обсуждение проблемы, при котором конфликтующие стороны становятся партнерами по стремлению к решению ситуации. Переговоры начинаются как продолжение конфликта, но в идеале должны завершиться его преодолением.

Четвертый этап. Принятие решения. Необходимо с учетом анализа ситуации, рефлексии участников конфликта, хода переговоров, принять решение. На данном этапе педагог или медиатор, возможно педагог-психолог, могут предложить дополнительные меры для урегулирования ситуации.

В заключение мы хотим отметить, что, выбирая профессию, нужно четко знать свои способности, интересы, ценности и потребности. Мотивация в виде зарплаты не всегда приводит человека к счастливой жизни, гармонии и социально одобряемому поведению. Ценности, убеждения и интересы, личное мировоззрение должны быть главным ориентиром, а также развитие в себе понимания и пути, по которому вы будете следовать.

В целом следует помнить, что чем больше будет потрачено времени на предотвращение конфликтных ситуаций, тем реже будут возникать сами конфликты. А в обстоятельствах неизбежных споров и противостояний, управлять ими станет проще в силу хорошо подготовленной почвы: адекватного восприятия конфликта участниками, их психологической грамотности, готовности к всестороннему обсуждению проблемы и организации совместной деятельности по преодолению ситуации. И главное никогда не падать духом. Из любой ситуации всегда есть выход.

### **Литература**

1. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 480 с.
2. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Б.С.Волков, Н.Д.Волкова. – М.: Академический проект, 2007.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: ИНФРА-М, 1997.
4. Хорни К. Наши внутренние конфликты // Психоанализ и культура. М., 1995.