

Отож, якщо діагностовано конфлікт взаємин між сторонами, спочатку слід зняти вороже ставлення учасників конфлікту до інших, а тільки після цього приступати до організації конструктивної роботи над розв'язанням проблеми. За наявності конфлікту взаємин між сторонами програма роботи зі сторонами має включати такі кроки:

- крок 1 : змінити ставлення до інших учасників конфлікту;
- крок 2 : об'єднати учасників конфлікту як партнерів у роботі з проблемою;
- крок 3 : розв'язати проблему
- крок 4 : прийняти спільне рішення.

За відсутності конфлікту взаємин та ворожого ставлення до інших з боку сторін конфлікту перший (і зазначимо, дуже складний та напружений етап роботи) – відсутній, можна починати роботу з проблемою:

- крок 1 : об'єднати учасників конфлікту як партнерів у роботі з проблемою;
- крок 2 : розв'язати проблему;
- крок 3 : прийняти спільне рішення.

ЗАБУЗОВА О.В. (НаУКМА)

ПІДГОТОВКА НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ: ДЖЕРЕЛА КОНФЛІКТІВ

Сфера освіти і науки є мирною за своєю природою, а здобуття наукових ступенів - процедурою, загалом забезпеченою як законодавчо-нормативними актами держави, так і морально-етичними традиціями у суспільстві (про реформи та їх наслідки згодом). Та будь-яка сфера людської діяльності не позбавлена конфліктів, і процес підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів має свої особливості (періоди, ситуації, взаємодії тощо), на ґрунті яких можна спостерігати виникнення конфліктних ситуацій або й конфліктів. Наведемо їх нижче у порядку збільшення: 1) складності для виявлення та спостереження; 2) неможливості їх вирішення формальним (нормативним) шляхом; 3) неможливості упередження, 4) необхідності діяльності посередника (медіатора); 5) дії в часі; 6) можливостей здобувача щодо впливу на хід конфлікту.

1. Вступ. Етап конкуренції вступників частіше за все спричиняє міжособистісні (рідше – міжгрупові) конфлікти між: - вступником та особою, що представляє; - між кафедрами або членами кафедри (центру, відділу) або ж членами комісії того чи іншого рівня. Тут можуть відігравати важливі ролі чинники, не пов'язані прямо зі вступною кампанією. Такі конфлікти вирішуються швидко, переважно у самій установі за допомогою протоколів дій чи розіграних ритуалів;

2. Період підготовки та проходження дисертації до захисту, де здобувач має грати головну роль, але при цьому він приречений на «поступливість» [2, 95]. Внутрішньо – і міжособистісні конфлікти, що притаманні цьому періоду і його учасникам тривають довше, вирішуються теж протокольно та ритуально, але професійна допомога фахівця – counselor'a вже може бути потрібна і часто допомагає здобувачеві.

3. Взаємодія аспіранта (здобувача, докторанта) та наукового керівника (консультанта) є ключовою у всьому процесі підготовки. Формально прописана, морально-етично розроблена, вона відбувається у полі дії кафедри, тим не менш, як і кожні стосунки, може нести загрозу міжособистісного конфлікту. Такий конфлікт

може тривати досить довго, виходити далеко за межі формального терміну взаємодії. Тактика учасників може містити весь спектр можливої тактичної поведінки, хоча здобувачу частіше залишається та ж «поступливість». Протокольні-ритуальні рішення можливі, теоретично можливим є і розв'язання конфлікту лише в межах кафедри, але зазвичай така ситуація «зависає» і насправді дуже вдалим та ефективним було б втручання інших сторін: медіатора – посередника, посадової особи тощо.

4. Мотивація до наукової та/або науково-педагогічної діяльності є першим, основним і ключовим чинником для її здійснення. Пошук і здобуття нових знань, розробка досі відсутніх методів, технологій, набуття нових умінь, а також нове осмислення чи опанування надбань людства з позицій сучасності та оприлюднення усіх вищезазначених здобутків - суть і зміст такої діяльності. Свою здатність, своє бажання і готовність до справи подібного роду претендент має продемонструвати під час вступної кампанії, але мотивація до здійснення наукових пошуків і до вступу до аспірантури, а також до набуття наукового ступеню аж ніяк не одне й те ж саме. Спроба визначити ці мотиваційні аспекти через декларації претендентів приречена на провал. Дослідження мотивації вступників до аспірантури, що були розпочаті як дисертаційні роботи аспірантами кафедри соціології НаУКМА, були призупинені. На нашу думку, оскільки йдеться про внутрішній світ людини, то психологічні методи та методики будуть більш адекватними об'єкту дослідження, а предмет дослідження треба розглядати у максимально можливій сукупності складових, де, на нашу думку, буде виявлено і внутрішні конфлікти особистості, і відбиток міжособистісних суперечок. Потребує перевірки гіпотеза щодо дилеми, яку вирішує здобувач: чи продовжити набуття знань, умінь та навичок у певній галузі і здійснювати це активно у науково-освітньому полі, чи перейти переважно до їх використання у сфері професійній, і чи пов'язана така дилема із Я-станами даної особи, [1, 45]. оскільки вік переважної кількості вступників до аспірантури граничний для переходу у функціонування переважно у стані дорослого Я. Тож конфлікти, що містяться у мотиваційній сфері здобувача відносяться до внутрішньо-особистісних, хоча можуть бути проекцією міжособистісних (або їх у себе включати), значною мірою вони приховані (латентні), регламентації слабо підвладні, термін дії – практично невизначений (може бути на все життя носія), фахівець-психолог може допомогти із усвідомленням, якщо здобувач звернеться за допомогою, рішення (займатись наукою, здобувати ступінь тощо) залишається за здобувачем.

5. Академічна vs виробничо-професійна сфера: їх взаємодія породжує обоюдні і вигоди, і втрати, які можуть проявлятися і в коротко, і в довгостроковій перспективах. Потужна система освіти і науки здатна продукувати високоосвічені кадри, здійснювати наукові розвідки та пропонувати їх до втілення у життя суспільства, а виробничо-професійна сфера може ефективно використовувати ці ресурси, утримуючи натомість всю освітньо-наукову систему. Суперечностями, які можна розглядати як соціальний конфлікт є: - традиційно слабе фінансування освіти й науки; - ринок праці вважає результати фахової підготовки невідповідним власним потребам. Цей соціальний конфлікт знаходить відображення у внутрішньо-особистому, а саме у мотивації до освітньої, наукової або освітньо-наукової діяльності здобувача. За наявності вибору між означеними сферами здобувач обирає професійну, де його праця буде оцінена у грошовому еквіваленті значно вище, хоча, можливо, одним із внутрішніх чинників також є вибір функціонування у більш незалежному, самостійно-дорослому форматі. Таким чином, особи, які потенційно

кращі у якості науковців та викладачів, не реалізують свій інтелектуальні ресурси через наукові розвідки, а суспільство має вигоди від використання їх як професіоналів у короткочасовій перспективі, або, якщо вони поїхали за кордон, то просто втрачає. Таким чином, ця суперечлива взаємодія освіти та науки, з однієї сторони, та виробничо-професійної сфери з іншої, відноситься до конфлікту латентного, слаборегламентованого, довготривалого; посередники так чи інакше присутні, але не у вигляді професіоналів (психологів, медіаторів), а осіб, переважно, посадових, що здійснюють замовлення на підготовку наукових та науково-педагогічних кадрів та виконання наукових робіт у ВНЗ чи НДІ України.

Висновки:

- аналіз процесу підготовки наукових кадрів з точки зору конфліктології може слугувати кращій організації діяльності аспірантури і докторантури;
- здійснене нещодавно реформування означеної сфери не позбавить чинників, які потенційно можуть бути конфліктогенними, а, навпаки призведе до додаткових конфліктних ситуацій на всіх рівнях – від окремого здобувача до усього суспільства;
- фахівець (радник, counselor), компетентний в системі освіти та науки та досвідчений як педагог та/або психолог, є вельми корисним як для окремих учасників освітньо-наукового процесу, так і для функціонування ВНЗ в цілому.

Література

1. Берн Є. Трансакційний аналіз і психотерапія. – СПб. : Братство, 1994. – С. 45, 63-65.
2. Гірник А.М. Основи конфліктології. – К. : Києво-Могилянська академія, 2010. – С. 91-93, 95.

ЩЕНКО Ю.А. (Центр гуманітарної освіти НАН України)

КОНФЛІКТ. ДИСКУРС. НЕСПРАВЕДЛИВІСТЬ

*Більше буде тих, що викривають вас, яких я допоки
стримував і яких ви не помічали, і тим нетерпимішими
вони будуть, чим будуть вони молодші.*

Платон «Апологія Сократа»

У статті «Мовчання інтелектуалів»[1,с.46] її автори висловлюють важливу, втім, не зовсім певну думку щодо обережності поводження з «метанаративами», безумовне відкидання яких у постмодернізмі, призводить до відстороненості від історичних, соціальних і, особливо, політичних реалій, а саме дискредитації позиції залученості (engagement), вбачання в ангажованості лише негативного змісту, що веде до апологетики дійсності, знезначення культурних сенсів, злиденності етики, теоретичних побудов академічної науки та філософії, а в масовій свідомості - до розквіту цинізму і байдужості. Однак історія культур характеризується не лише творенням Великих оповідей, але й рефлексією над їхнім змістом та підставами появи. І як правило, така культурна рефлексія, квінтесенцією якої постає філософія в тій чи тій специфічній історично-часовій формі, відбувається в епохи Просвітництва як критичного і, разом з тим, інструментального застосування Розуму, пов'язаного передусім з необхідністю трансляції знань як умови виживання соціуму, тобто освітою та вихованням, що розбудовуються на раціональних засадах. З цього