Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі

І.А. Сорока
здобувач,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
Сингаївська І.В.

У статті розглянуто можливі причини виникнення конфліктів у педагогічних колективах та основні типи поведінки людини в конфліктній ситуації. Охарактеризовано позитивні та негативні ознаки соціально-психологічного клімату організації. Проаналізовано чинники, що сприяють запобіганню виникнення конфліктів.

В статье рассмотрены возможные причины возникновения конфликтов в педагогических коллективах и основные типы поведения человека в конфликтной ситуации. Охарактеризованы позитивные и негативные стороны социально-психологического климата организации. Проанализированы факторы, способствующие предотвращению возникновения конфликтов.

This article reviews possible reasons of conflict appearance in pedagogical team and main styles of behaviour in a conflict situation. It characterizes positive and negative features of socio-psychological climate of an organization and analyses the factors which influence the prevention of conflicts.

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат, конфлікт, запобігання конфліктам, тип поведінки в конфліктній ситуації.*

Постановка проблеми

Конфліктність сучасного українського суспільства обумовлює не лише теоретичний, а й практичний інтерес до проблеми вибору стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях. Загальна схема психологічного аналізу конфлікту передбачає вивчення особистісних детермінант поведінки людини під час конфлікту, а це вимагає більш чіткого визначення тих факторів, що спричиняють вибір особистістю відповідних стратегій поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Тематика, пов'язана з соціальними конфліктами, була закритою в Радянському Союзі до середини 80-х рр. XX ст. Активне включення конфліктології до навчальних планів різних спеціальностей розпочалося лише у 1995-1996 роках.

Американський учений Кеннет Еварт Боулдінг був прихильником того, що конфлікти є необхідними для повноцінного розвитку суспільства. У дослідженнях вітчизняних та зарубіжних авторів (Н.В. Крогіус, В.І. Ілійчук, К.Томас, Р. Кіпніс, С. Шмідт, І. Вілкінсон, К. Джонас, Б.Х. Мінчер) розглядається поведінка під час конфлікту, її стилі, що реалізуються через окремі тактики. Така поведінка може змінюватися залежно від ситуації та індивідуальних якостей опонента.

У працях Л.О. Петровської (1977), Н.В. Грішиної (1981), Л.Е. Орбан-Лембрик (1992), В.О. Сосніна (1994), В.І. Ващенко (1997), Є.В. Єгорової (1997) конфліктна поведінка розглядається як перманентна риса особистості, що детермінується взаємодією суб'єктивних і об'єктивних чинників.

Свої характерні особливості мають конфлікти, що виникають у педагогічних колективах. Проблемі управлінсь-

ких та педагогічних конфліктів в освітніх закладах присвятили свої роботи багато вітчизняних авторів, зокрема, Ф.М. Бородкін, Л.М. Карамушка, Н.М. Коряк та інші.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Наукове розкриття поняття конфлікту має важливе теоретичне та практичне значення. Дослідження у цій галузі є надзвичайно актуальними, особливо нині, у період розбудови самостійної Української держави, коли причин для виникнення конфліктів є чимало.

Тому важливою проблемою залишається вивчення ступеня детермінованості конфліктної поведінки особистості психологічними чинниками та оволодіння знаннями, необхідними для регулювання конфліктів у педагогічних колективах із урахуванням їх сучасної специфіки.

Формулювання цілей статті

Метою статті є розгляд можливих причин виникнення конфліктів у педагогічних колективах, основних типів поведінки людини в конфліктній ситуації, а також аналіз впливу позитивного соціально-психологічного клімату організації на запобігання конфліктам.

Виклад основного матеріалу дослідження

Найбільш характерною рисою трудового колективу є спільність цілей усіх його членів. Як відомо, колектив може працювати ефективно за умови, що забезпечено розуміння основних цілей його членами, їх взаємодія та взаємодопомога в процесі роботи, активність та ініціатива в процесі виконання обов'язків. Велике значення мають налагоджені зв'язки та взаємовідносини між групами людей, об'єднаних громадськими, професійними, віковими, персональними інтересами з урахуванням особливостей характеру, здібностей, темпераменту, рівня матеріальних і духовних потреб. Працьовитий дружний колектив завжди вирізняється здоровим психологічним кліматом [6].

На психологічний клімат у колективі значний вплив мають такі фактори, як: узгодженість дій працівників, розвиток дружніх контактів, характер керівництва, відносини між керівником та підлеглими тощо. Несумісність потреб, мотивів і цілей діяльності, психічного складу та персональних інтересів призводять до суперечностей і конфліктів. Немає організацій без конфліктів, але важливо, щоб конфлікт не був руйнівним.

Існує багато визначень конфлікту. Психологічний словник подає його як «протиріччя, що важко вирішується, пов'язане з гострими емоційними переживаннями» [5, с. 161]. Н.В. Грішина розглядає конфлікт як «усвідомлену перешкоду в досягненні мети спільної діяльності, як реакцію на ґрунті несумісності характерів, відмінності культурних основ і потреб» [1].

Будь-який конфлікт розпочинається з конфліктної ситуації, до якої входять учасники конфлікту (опоненти) та об'єкт конфлікту – об'єктивна причина, через яку опоненти вступають у боротьбу. Початком конфлікту є інцидент – дія, спрямована на виникнення конфлікту.

Таким чином, схему конфлікту можна зобразити так: конфліктна ситуація – інцидент – конфлікт. Під час інциденту одна зі сторін діє всупереч інтересам іншої. Якщо їй відповідають тим самим, конфлікт із потенційного переростає в реальний.

Основні групи конфліктів та причини їх виникнення в педагогічному колективі можуть бути такі:

- конфлікти через інформацію – відсутність, дефіцит інформації; відмінності в її інтерпретації;
- конфлікти інтересів – розбіжність виробничих, особистих інтересів;
- конфлікти, викликані особливостями спілкування – емоції, стереотипність мислення, відсутність зворотного зв'язку, негативна поведінка;
- організаційно-структурні конфлікти – нерівність щодо влади та авторитету, відсутність необхідного часу, інші чинники, що гальмують співробітництво;

УНІВЕРСИТЕТ «КРОК»

• конфлікти систем цінностей – відмінності критеріїв поведінки, розбіжності в цілях та ідеалах тощо.

Запобіганню виникнення конфліктів сприяють зважена кадрова політика (добір і розстановка кадрів із урахуванням їх професійних, психологічних якостей); авторитет керівника, передумовою якого є його компетентність, організованість, чесність, вимогливість, уболівання за спільну справу; позитивні традиції як додаткові норми соціальної регуляції поведінки, які потрібно всіляко заохочувати, пам'ятаючи, що, ставши самоціллю, вони перетворюються на консервативний чинник; об'єктивне оцінювання, диференційоване стимулювання праці співробітників, що є своєрідним виявом вдячності керівника підлеглому, визнанням його надійності й відданості справі; соціально-професійне навчання, що сприяє розкриттю творчих, інтелектуальних, моральних можливостей працівників; зміцнення неформальних відносин в організації; підтримання стабільного складу колективу [4].

Одним із чинників успішної діяльності організації є стан міжособистісних відносин, за якого на одному полюсі є позитивний психологічний клімат, на іншому конфліктна ситуація, що дезорієнтує групу, погіршує діяльність організації.

Соціально-психологічний клімат якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється в сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвиткові особистості.

Часто використовують синонімічні поняття «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера» тощо.

Соціально-психологічний клімат в організації може бути позитивним чи негативним.

До ознак позитивного соціально-психологічного клімату належать:

• взаємодовіра та висока взаємовимогливість у групі;

• ділова критика;

• вільне висловлювання власної думки;

• відсутність тиску керівників на підлеглих;

• достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;

• задоволеність працею та належністю до групи;

• вміння взяти на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Ознаками негативного соціально-психологічного клімату є:

• дезінтеграція групи;

• нечітко визначені права та обов'язки членів організації;

• відсутність чітко налагодженої системи комунікації;

• наявність проблем адаптації до умов організації тощо.

Якість і продуктивність праці в колективі залежать не лише від організації діяльності, оснащеності, умов, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних відносин, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у відносинах тощо.

Соціально-психологічний клімат колективу виявляється у взаєминах, що формуються на основі об'єктивних і суб'єктивних зв'язків між людьми. Адже за безпосередніх контактів усі зв'язки між працівниками набувають емоційного забарвлення, що визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами, особистими інтересами. Емоційний настрій є наслідком розвитку певних психічних станів у трудовій діяльності, які виникають не під впливом умов та особливостей діяльності, а під впливом міжособистісних відносин [4].

За допомогою методу соціологічного опитування для оцінки агресивності у відносинах А. Асингера [3, с. 276] нами було проведено обстеження працівників педагогічних колективів навчальних закладів (ВНЗ, шкіл, мовних курсів) України. Тест А. Асингера дає змогу виявити, чи є людина достатньо ко-

ректною у відносинах з колегами та чи легко з нею спілкуватися. У результаті дослідження встановлено: 35 % респондентів «надзвичайно миролюбні» у відносинах, що може свідчити про нестачу впевненості у своїх силах та можливостях; 75 % опитаних «помірно агресивні», у них достатньо самовпевненості та честолюбності.

Згідно з методикою К. Томаса і Р. Кілмена [3, с.270], можливі п'ять основних типів поведінки людини в конфліктній ситуації: конкуренція, уникання (втеча), пристосування, співробітництво, компроміс (рис. 1).

Така поведінка спрямована на пошук рішення, що задовольняло б інтереси всіх сторін. Співробітництво є мудрим підходом до розв'язання проблеми, найпродуктивнішою стратегією та стилем поведінки у конфліктних ситуаціях.

Отримані результати свідчать про те, що у колективах із високим рівнем соціально-психологічної культури сфера ділових конфліктів відокремлена від особистих. Викладачі, маючи педагогічну та психологічну освіту, а також досвід роботи у колективі, високу культуру, намагаються зрозуміти один одного (позицію та логіку опонента)

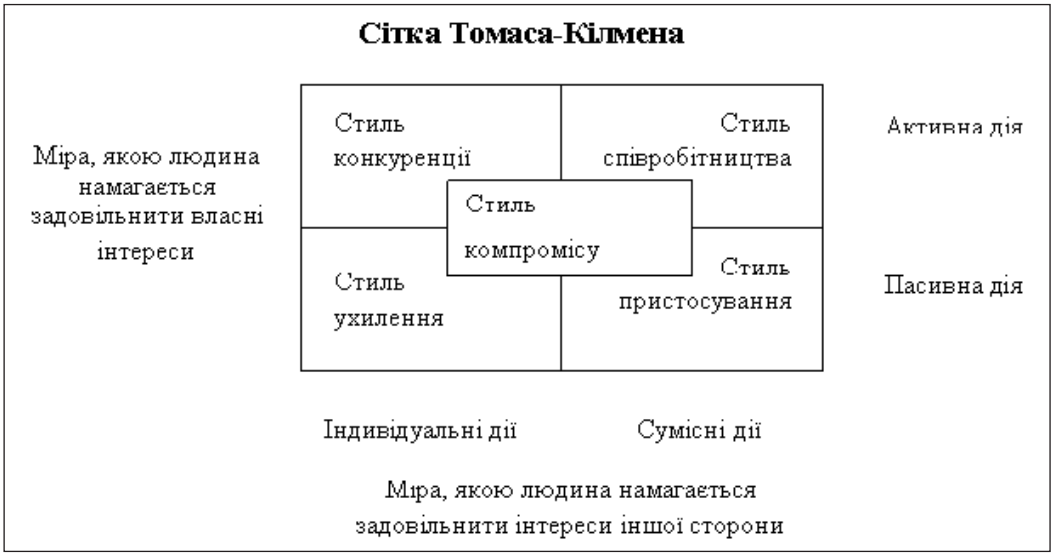

Рис. 1

У результаті проведення дослідження із застосуванням тесту К. Томаса, нами виявлено, що члени педагогічних колективів, зазвичай, обирають такі типи поведінки в конфліктній ситуації: уникання – 55 % опитаних. Цей тип поведінки зазвичай використовується, якщо проблема, що виникла у колективі, не надто важлива, не вартує витрачання сил на її розв'язання та не торкається принципових аспектів діяльності. Компроміс у конфліктній ситуації обирають 35% викладачів. Це свідчить про те, що сторони усвідомлюють неможливість одночасного досягнення бажаного. Співробітництво обирають 10% членів педагогічного колективу. і знаходять оптимальний варіант вирішення потенційного конфлікту, не доводячи його до реального; або виходять на реальний конфлікт без зайвих зіткнень, з економією своїх душевних сил та опонента. Це явище називають «гуманізацією конфлікту» [2, с. 204].

Висновки

Отже, за природою конфлікт – це соціальне явище. Суспільство не може існувати і розвиватися без конфлікту, оскільки він виявляє протиріччя цінностей, інтересів, потреб; внутрішньоособистісні та міжособистісні суперечності, зіткнення позицій та амбіцій різних індивідів. Знання особливостей стилів

УНІВЕРСИТЕТ «КРОК»

поведінки учасників конфліктної взаємодії дає змогу передбачити їхні можливі реакції та запобігти небажаним наслідкам.

При виникненні конфліктних ситуацій викладач повинен уміти ефективно використовувати кожен із названих стилів поведінки в конфліктній ситуації та свідомо робити той чи інший вибір, ураховуючи конкретні обставини, природу конфлікту та можливі наслідки.

Чим вищий рівень моральної культури людей, їх здатність усвідомлювати конфліктні ситуації, тим менше міжособистісних конфліктів у колективі, ефективніше їх вирішення в інтересах спільної справи.

Список використаних джерел

1. *Гришина Н.В.* Психология конфликта. 2-е изд. / Н. В. Гришина. — СПб. : Изд. дом «Питер», 2008. – 544 с.

2. *Кайдалов Д.П.* Психология единоначалия и коллегиальности: вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива / Д.П. Кайдалов, Е.И. Суименко. – М. : Мысль, 1979. – 254 с.

3. *Карелин А.* Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. – М. : «Эксмо», 2007. – 410 с.

4. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психологія управління : навчальний посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.

5. Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. – М., 1983. – 494 с.

6. Труд руководителя: учебное пособие для руководителей / под ред. проф. Карпухина Д.Н. – М.: Экономика, 1978. – 320 с.