

ЗНАЧЕННЯ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ У ФОРМУВАННІ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ ВНЗ

В статті, з погляду різних науковців, розглядається сутність таких понять як "культура", "конфлікт", "конфліктологічна культура". Представлено виявлення стилів поведінки особистості під час конфліктних ситуацій та їх вплив на формування конфліктологічної культури також подаються дослідження діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки за тестом Тамаса К. та результати показано діаграмою. В статті ми розглядаємо формування конфліктологічної культури як важливий елемент навчально-виховного процесу у вищих технічних навчальних закладах та є важливим аспектом у формуванні професійної діяльності.

Ключові слова: *конфлікт, культура, конфліктологічна культура, конфліктологічна культура фахівця, стилі поведінки, професійна діяльність, навчально-виховний процес.*

Враховуючи події, які відбуваються у світі, суспільство потребує не лише формування конкурентоспроможного та професійно компетентного працівника, а й стресостійкого, культурно обізнаного та адаптованого до різноманітних конфліктних ситуацій. Зважаючи на стрімкий технологічний зріст у світі, тісне співробітництво між різними країнами ми вважаємо, що формування конфліктологічної культури у майбутніх інженерів є особливо актуальним у навчально-виховному процесі ВНЗ.

Культура та конфлікт є два фактори які тісно пов'язані між собою ще з прадавніх пір, адже людина живе і жила в культурі, яка не лише допомагає розглядати та вирішувати конфлікти, а застерігати від їх створення (на прикладі літературних, музичних, образотворчих та ін. творів мистецтва), так як і конфлікт є невід'ємною частиною людського життя (як конфлікт самого з собою так і з оточуючим середовищем). Тому, можливо, культура допомагає вирішувати те, що створює конфлікт?

Мета статті розкрити роль стилів поведінки під час конфліктних ситуацій у формуванні конфліктологічної культури майбутніх випускників технічних ВНЗ.

У сучасній науці не має загальноприйнятого визначення "конфлікт".

Про конфлікт – навіть не вживаючи цього слова – писали ще древні мудреці. Одні з них засуджували сварки і сутички між людьми і радили їх уникати. Інші, навпаки, підкреслювали, що в суперечках народжується істина, що зіткнення і протиріччя є рушійною причиною всякого зміни і розвитку. Слово конфлікт прийшло з латини. Це одне з тих міжнародних слів, які радують перекладачів, – вони не потребують перекладу, оскільки зрозумілі і так: і звучання, і значення їх у всіх мовах приблизно однаково. Сучасний "Тлумачний словник російської мови" С.І. Ожегова не тільки містить це слово, але й пояснює його прикладами, з яких видно, що в ХХ столітті воно має дуже широку сферу застосування: "сімейний конфлікт", "Збройний конфлікт на кордоні", "конфлікт з товаришами по службі", "Конфліктна комісія". У латинській мові *conflictus* означає буквально зіткнення [1, с. 5].

Відомий американський теоретик Л. Козер [2, с. 8], визначення якого вважається провідним у Європі, під конфліктом розуміє боротьбу за цінності та домагання певного статусу, владу та ресурси, в яких цілями противника є нейтралізація, нанесення збитку та усунення супротивника.

В. Ратніков [3, с. 43]. схиляється до думки, що конфлікт є якісна взаємодія між людьми (або елементами внутрішньої структури особистості), які виражаються в протиставленні сторін ради досягнення своїх інтересів та цілей.

Нам імponує думка М. Пірен [4, с. 38] про те, що конфлікти – це динаміка, джерело змін у суспільних та особистісних відносинах. Тому найкраща стратегія управління в його практичній діяльності, в організації – бути "на ти" з проблемами та конфліктами, не лякатися, а жити разом з ними, попереджуючи їх думкою, аби правильно відреагувати на їхні причини і дати компетентні відповіді на питання, вирішити чи запобігти конфлікту.

Отже, за визначення науковців ми бачимо, що конфлікт тісно переплітається з багатьма сферами життя людини та має вплив не лише на її подальші дії, а іноді на події світового значення. Серед визначень ми прослідковуємо те, що багато факторів конфлікту тяготють до їх вирішення через культурну, духовну призму людини. Що ж ми розуміємо під поняттям "культура"?

На сьогодні не існує єдиного визначення поняття "культура". Якщо з кінця ХІХ по першу чверть ХХ ст. було дано близько 10-ти визначень культури, з кінця першої чверті по 60-ті роки ХХ ст. з'явилося ще понад 150 визначень, то в науково-монографічній літературі сьогодення їх подано понад 500.

Римський оратор та філософ М. Цицерон в "Тускуланських бесідах" (45 р. до н.е.) пов'язував культуру з впливом на людський розум, із заняттями філософією. Він вважав, що "філософія є культура душі". Під культурою почали розуміти освіченість, вихованість [5, с. 16].

Прийнято вважати, що перше визначення поняття "культура" належить Е. Тейлору (англійський історик культури, 1832-1917 р.р.), яке він подав у фундаментальній праці "Первісна культура". "Культура – комплекс, що включає знання, вірування, мистецтво, мораль, закони, а також інші здібності і навички, засвоєні людиною як членом суспільства", – це визначення Е.Б. Тейлора на сьогодні вважається класичним [6, с. 15].

Під терміном "культура" сучасна філософія розуміє характеристику перш за все людського суспільства; культура не є спадковою біологічно, але припускає навчання, вона являє собою суб'єктивно-особистісні зміни історичного процесу, його творчий початок [7, с. 6].

Відомий дослідник теорії та історії культури Гуревич А. [8, с. 23-25] під культурою розуміє не тільки сукупність досягнень людського духу, але й систему людських життєвих орієнтацій як реальний зміст свідомості кожного члена суспільства.

Бережнова Л. [9, с. 76] пише, що культура – це складно організована, історично розвинена система матеріального, духовного та соціального вираження людської діяльності, яка відображає в своєму змісті, морфології та функціях процес освоєння людиною дійсності до самої себе.

Ми погоджуємося з думкою Іконнікової С. [10, с. 73], що культура акумулює духовну енергію людини, дає імпульс для самопізнання та самореалізації, визначає границі поведінки. Вона збагачує соціальну пам'ять людства, зберігає культурний спадок, здійснює трансляцію цінностей та досягнень в процесі спадковості поколінь.

Отже, те, що культура має великий освітній та виховний вплив на людину, як і вирішення конфліктів на сьогоднішній день можна сприймати як аксіому. Два визначення "конфлікт" та "культура" є взаємодоповнюючими основами формування та становлення людини як особистості.

Вперше поняття "конфліктологічна культура" було проаналізовано у роботі Н. Самсонової [11], яка розглядає конфліктологічну культуру як частину більш широкого, об'ємного та цілісного явища, яке можна назвати професійною культурою. Автор вважає, що необхідно розрізнити поняття "конфліктологічна культура особистості" та "конфліктологічна культура фахівця". Конфліктологічна культура особистості вкладається в прагнення (потреба, бажання) і умінні попереджати і вирішувати соціальні конфлікти: міжособистісні, міжетнічні та міжнаціональні. У сучасних умовах загострення протистояння в суспільних відносинах має осмислену життєдіяльність, дозволяючи соціальним конфліктам бути найважливішим чинником соціалізації.

Під "конфліктологічною культурою фахівця" науковець в даному дослідженні розуміє як якісну характеристику професійної життєдіяльності спеціаліста в конфліктогенному професійному середовищі. З'ясування місця і ролі конфліктологічної культури фахівця в структурі професійної культури вимагає встановлення об'єктивності існування цього виду професійної культури та взаємозв'язку з іншими її видами: інформаційної, комунікативної, методологічної та спеціальної, що відбиває сутність професійної діяльності, культур.

Щербакова О. [12] вважає, що конфліктологічна культура особистості – це інтегративна якість, що ґрунтується на екзистенційно-гуманістичних цінностях, що включає культуру мислення, культуру почуттів, комунікативну та поведінкову культуру, і що виявляється в оптимальних, що відповідають контексту, стратегіях взаємодії в конфлікті, забезпечують конструктивне рішення проблем.

Нам імпує думка Підбуцької Н. [13, с. 8], яка під конфліктологічною культурою майбутнього інженера-машинобудівника розуміє інтегровану характеристику суб'єкта праці, здатного до перетворювальної діяльності в конфліктогенному професійному середовищі. Фахівець, який володіє конфліктологічною культурою, підготовлений до професійної діяльності на всіх рівнях ускладнень: від міжособистісних (конфліктні ситуації і конфлікти з суб'єктами професійної діяльності) до внутрішньоособистісних (подолання внутрішньоособистісних рольових, когнітивних, мотиваційних конфліктів).

Аналізуючи визначення "конфліктологічної культури" ми вважаємо, що недостатньо звертається уваги до проблеми доведення до конфліктної ситуації, тобто початок самого конфлікту та схильність особистості до конфліктної поведінки. Визначення конфліктних особистостей допоможе викладачу визначити методику по якій можна проводити заняття (якщо в групі переважають особистості які схильні до конфліктів то заняття-диспут, круглий стіл і т.п. потрібно добре продумувати, щоб не спровокувати конфлікт у групі), також допоможе вдало підібрати лекційний матеріал та культурологічні приклади що в подальшому може мінімізувати конфлікти. На нашу думку формування конфліктологічної культури за допомогою культурологічних дисциплін являється одним із засобів формування фахівця.

Томас К. і Кілмен Р. [4, с. 70] виокремлюють п'ять стилів поведінки в конфлікті: *ухилення, протиборство, поступливість, співробітництво, компроміс.*

Ухилення. Така поведінка можлива: коли розв'язання конфлікту для індивіда не дуже важливе; коли ситуація досить складна й розв'язання конфлікту потребує чимало зусиль від його учасників; коли в індивіда не вистачає влади для розв'язання конфліктів на свою користь; коли наслідок (вирішення чи невіршення) конфлікту не особливо важливий.

Доцільність застосування зазначеного стилю управлінцем, керівником: коли управлінець, керівник відчуває напруження у взаєминах в колективі і виникає потреба знизити його; коли у керівника, управлінця багато турбот і він не хоче бути втягненим у конфліктну ситуацію, нести додаткові затрати часу та сил; коли керівництву необхідно виграти час (заручитися підтримкою, отримати додаткову інформацію); коли керівництво вважає, що негайне обговорення проблеми може призвести до загострення ситуації.

Така форма поведінки (керівник перебуває в тіні, відходить від розв'язання конфлікту) дасть змогу вийти з конфліктної ситуації, але не вирішить конфлікту.

Протиборство (конкуренція) характеризується активною боротьбою індивіда за свої інтереси, відсутністю співробітництва при пошуках рішення, націленістю тільки на свої інтереси за рахунок іншої сторони. Індивід застосовує всі доступні для нього засоби для досягнення мети: владу, примус, різні засоби тиску на опонентів, залежність учасників від нього. Ситуація сприймається надто важливою – як питання перемоги або поразки. Стосовно опонента ведеться жорстка тактика.

Умови застосування цього стилю: сприйняття ситуації як дуже важливої; наявність великого обсягу влади чи інших можливостей добитися свого; обмеженість часу на вирішення ситуації й неможливість тривалого пошуку взаємовигідного рішення; необхідність зберегти "своє обличчя" і діяти жорстко.

При цьому стилі конфлікт не вирішується, але точка зору супротивнику нав'язана. Особливість зазначеного стилю – паралізувати супротивника, довести його до звільнення.

Поступливість (*пристосування*). Дії індивіда спрямовані на збереження й відновлення сприятливих відносин з опонентом завдяки згладжуванню стосунків за рахунок власних інтересів.

Такий підхід можливий: коли внесок індивіда не дуже великий, а можливість програти очевидна; коли причина розбіжності суттєвіша для керівника, ніж для індивіда; коли збереження добрих стосунків з опонентом є важливішим за вирішення конфлікту на свою користь; коли в індивіда мало шансів на перемогу, бо мало влади.

Таку поведінку в конфлікті керівник використовує, якщо він зацікавлений у збереженні добрих стосунків з підлеглими.

Співробітництво означає, що індивід бере активну участь у пошуках рішень, які задовольняють усіх учасників. При цьому спостерігається прозорість думок. Така форма потребує тривалішої роботи з учасниками, всебічного обговорення розходжень і вироблення спільного рішення з урахуванням інтересів усіх зацікавлених осіб.

При *компромісі* дії учасників спрямовані на пошук рішень за рахунок взаємних поступок, на вироблення проміжного рішення, що задовольняє обидві сторони, при якому ніхто особливо не виграє і не втрачає. Такий стиль придатний для опонентів, які володіють однаковою владою, мають взаємовиключні інтереси, не мають багато часу на пошук кращого рішення. Їх задовольняє тимчасове проміжне рішення.

Враховуючи, що розв'язання конфлікту передбачає ліквідацію причин, то тільки стиль співробітництва реалізує таке завдання повністю. При ухиленні та поступливості розв'язання конфліктів відкладається, а сам конфлікт переходить у приховану форму. Компроміс може дати лише часткове вирішення конфліктної взаємодії, бо залишається достатньо велика зона взаємних поступок, а причини повністю не ліквідовуються.

Звичайно ми не можемо зводити поведінку особистості лише до одного із стилів але ми можемо зробити висновки по загальним результатам групи та підібрати правильний підхід у формуванні конфліктологічної культури. У своїх дослідженнях для вивчення стилів поведінки особистості ми скористувалися тестом Томаса "Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки" в адаптації Н.В. Гришиної. Було опитано 76 респондентів.

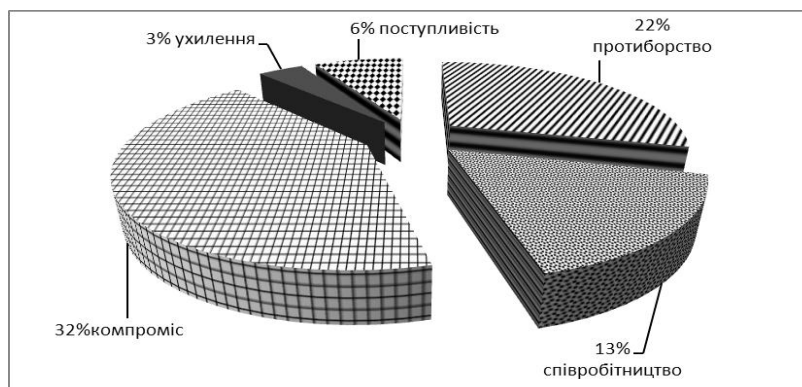


Рис. 1. Діаграма діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки

За результатами проведеного тестування ми бачимо, що 32% респондентів мають стиль поведінки компромісний, 22% – протиборство, 13% – співробітництво, 6% – поступливість, 3% – ухилення, що дає змогу нам зробити висновки, що під час формування конфліктологічної культури викладач, підбираючи методику проведення занять, може використовувати і методи, які включають в себе обговорення суперечливих питань, також ми можемо зробити висновки, що більшість даної групи не є конфліктними індивідами та ідуть на компроміс, тобто формування конфліктологічної культури в групі буде проходити у сприятливих для всіх респондентів умовах.

Ми не стверджуємо, що дана технологія дає нам вичерпну картину для формування конфліктологічної культури але ми можемо розглядати різні підходи у своїй подальшій роботі опираючись на ці дані.

Висновки. Конфліктологічна культура є важливий аспект не лише у професійній діяльності, а й в загальному розвитку людини, тому вища школа несе особливу відповідальність за її формування під час навчально-виховного процесу. Визначення стилів поведінки особистості під час конфлікту є не лише визначальним фактором для викладача у підготовці методики проведення занять, а й початковим рівнем для визначення конфліктологічної культури групи в цілому та допомоги в подальшому формуванні.

Використані джерела

1. Конфликтология / Под ред. А.С. Кармина. – СПб. : Издательство "Лань", 1999. – 448 с.
2. Coser L.A. The Functions of Social Conflict. London: Free Press, 1956. – P. 8.
3. Конфликтология: учебник для студентов вызов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям / Под ред. В.П. Ратникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 543 с.
4. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник / М.І. Пірен. – К.: МАУП, 2007. – 360 с. – С. 38
5. История и культурология : учебное пособие для студентов вузов / [Шишова Н. В., Акулич Т. В., Бойко М. И. и др.]; под ред. Н. В. Шишовой. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Логос, 2000. – 456 с. : ил.
6. Кравець М.С. Культурологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації / Кравець М.С. – Львів: Новий Світ-2000, 2008. – 320 с. ISBN 966-418-015-7
7. Шубин В.И. Культура. Техника. Образование : Учебное пособие для технических университетов / В.И. Шубин, Ф.Е. Пашков. – Днепропетровск, 1999. – 205 с.
8. Гуревич А.Я. Социальная история и историческая наука / А.Я. Гуревич // Вопр. филос. – 1990. – № 4. – С. 5–7
9. Бережнова Л.Н. Этнопедагогика : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Бережнова Л.Н., Набок И.Л., Щеглов В.И. – М.: Издательский центр "Академия", 2007. – 240 с.
10. Иконникова С.Н. Культурология в системе гуманитарных наук: междисциплинарные взаимосвязи / С.Н. Иконникова // Гуманитарий. – 1995. – № 1. – С. 73–82.
11. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография / Н.В. Самсонова. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
12. Щербакова О.И. Формирование и развитие понятия "конфликтологическая культура личности" в теории и практике современной конфликтологии [Электронный ресурс] / Щербакова О.И. // Проблем современного образования – 2010. – №2, С. 78-83. – Режим доступа: www.pmedu.ru
13. Підбуцька Н. Педагогічні умови формування конфліктологічної культури майбутнього інженера-машинобудівника: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук: 13.00.04. / Підбуцька Ніні Вікторівна. – Вінниця, 2008 – 22с.

Grechanovska O.

IMPORTANCE OF STYLES IN THE FORMATION OF CONDUCT CONFLICTOLOGICFL CULTURE OF STUDENTS OF TECHNICAL UNIVERSITIES

The paper, in terms of various scholars considered the essence of such concepts as "culture", "conflict", "culture of the conflict." Presented by identifying individual behaviors during conflict situations and their impact on the culture of the conflict, also serves diagnostic study of personality predisposition to conflict behavior by test K. Tamas and R. Kilmena, highlighting five behaviors in the conflict, such as avoidance, confrontation, compliance, cooperation, compromise. The survey results shown in the diagram and we can draw conclusions on the overall results of the group and find the right approach to the formation of the conflict culture. We do not claim that this technology allows us to form a comprehensive picture of the conflict culture but we can consider different approaches in their further work relying on this information.

In this article we discuss the formation of the conflict culture as an important part of the educational process in higher technical education is also an important aspect in shaping the profession.

Key words: *conflict, culture, culture of the conflict, conflictological culture specialist style behavior, professional activities, educational process.*

Стаття надійшла до редакції 10.01.2015