УДК 159.922.73:37.013(045)

ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК ОДИН З МЕТОДІВ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ВНЗ

Федорченко С.В.
Навчально-науковий інститут заочного та дистанційного навчання,
Національний авіаційний університет

У статті розкривається зміст понять «соціально-психологічний клімат» і «конфлікт», проводиться експериментальне дослідження оцінки психологічного клімату педагогічних працівників НАУ та їх стилю реагування на конфлікт, виділяються методи та технології упередження конфліктів в педагогічному колективі ВНЗ.

Ключові слова: педагогічний колектив, сприятливий клімат, соціально-психологічний клімат, конфлікт, попередження конфлікту.

Постановка проблеми. У наш час науково-технічного і соціального прогресу – безперервно ускладнюються ділові взаємозв'язки між людьми у процесі діяльності. Разом з цим, безперечно зростає і роль психологічного фактора, людських відносин і стосунків у трудових колективах. Це повною мірою проявляється і в педагогічних колективах ВНЗ. **Педагогічний колектив** – це група сумісно працюючих педагогів, що мають спільні загальні освітні цілі, досягнення яких для них є також особистісно значущими і таких, що реалізують структуру міжособистісних взаємовідносин і взаємодії, які сприяють досягненню загальних цілей.

Сьогодні, як ніколи стала безсумнімною вирішальна роль особистісного фактора у навчально-виховному процесі. Особистість викладача, керівника педагогічного колективу – ось те, що визначає сприятливий клімат у ВНЗ.

Сприятливий клімат у ВНЗ можна визначити як відносно стійкій стан (настрій) колективу, що відображає особливості його життєдіяльності.

Соціально-психологічним кліматом називається комплексна психологічна характеристика, що відтворює стан взаємовідносин та ступінь задоволеності всіх учасників навчального процесу різноманітними факторами життєдіяльності колективу.

Оскільки конфлікт є однією із складових формування сприятливого соціально-психологічного клімату і сьогодні став домінуючим фактором громадських стосунків, автор зосереджує увагу на попередженні конфліктів як одному з методів формування сприятливого соціально-психологічного клімату педагогічних працівників ВНЗ.

Отже, **конфлікт** – це ознака неефективної діяльності організації і поганого управління колективом. Хоча деякі теоретики і практики управління все частіше схиляються до тієї точки зору, що деякі конфлікти навіть в найефективнішій організації при самих кращих взаєминах не лише можливі, але і бажані, наше головне питання полягає у тому, щоб навчитися попереджувати конфлікти.

Попередження конфлікту – це діяльність, спрямована на недопущення його виникнення і руйнівного впливу на ту або іншу сторону конфлікту, той або інший елемент громадської системи. Така діяльність представляє собою активне втручання суб'єкта (однієї або обох сторін передбачуваного конфлікту) управлінської вертикалі, в реальний процес громадських стосунків людей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення проблеми формування соціально-психологічного клімату репрезентовано в психолого-педагогічній літературі широким колом дослідників (Н.П. Анікієва, Б.Ф. Баєв, Л.В. Долинська, Л.М. Дунець, І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос, Н.В. Кузьміна, М.В. Левченко, Г.В. Локарєва, Л.І. Міщик, О.Г. Мороз, Д.Ф. Ніколенко, О.В. Петровський, О.О. Почерніна, Л.О. Савенкова, З.І. Слєпкань, Н.В. Чепелєва, Т.С. Яценко та ін.) [4].

У колективній діяльності важливий не тільки обмін інформацією, а й планування спільних дій, вироблення, прийняття й реалізація рішень. Їх ефективність залежить від того, наскільки гармонійним є взаємозв'язок між членами групи. На практиці він постає як система дій, за якої емоційний імпульс, вчинок однієї особи чи групи осіб зумовлює відповідну реакцію інших осіб.

Уживання терміна «конфлікт» зустрічається при розробці проблем психології особистості, у загальній, медичній, соціальній і організаційній психології, психотерапії, педагогіці й політології. Конфлікт може розглядатися як стан потрясіння, дезорганізації стосовно попереднього розвитку й, відповідно, як генератор нових структур.

По суті, конфлікт найчастіше розглядається як конкуренція в задоволенні інтересів. Яку ситуацію можна назвати конфліктною? На це питання відповідає так звана теорема Томаса [1]: якщо ситуації визначаються як реальні, то вони реальні за своїми наслідками, тобто конфлікт стає реальністю тоді, коли він переживається як конфлікт хоча б однією зі сторін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Найбільша кількість досліджень з проблеми попередження конфліктів виконана представниками зарубіжної соціології та психології. Інтерес вітчизняних учених до проблеми конфлікту зріс лише в останнє десятиліття. Однак відносно невелика кількість робіт у даному напрямку свідчить про те, що у вітчизняній педагогічний науці ця проблема досліджена недостатньо.

Мета дослідження полягає у розкритті понять «соціально-психологічний клімат» і «конфлікт», експериментальному дослідженні оцінки психо-

© Федорченко С.В., 2016

логічного клімату педагогічних працівників НАУ та їх стилю реагування на конфлікт, виділенні методів і технологій попередження конфліктів в педагогічному колективі ВНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідність прискореного соціально-економічного розвитку суспільства вимагає від системи вищої освіти підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних самостійно і творчо працювати і вирішувати непрості завдання його перетворення. У цьому контексті важливу роль відіграє проблема попередження та конструктивного вирішення конфліктів у соціально-психологічному середовищі педагогів ВНЗ, оскільки саме вони визначають динаміку розвитку, запровадження інноваційних технологій, реорганізаційні зміни тощо.

Незважаючи на те, що феномен конфлікту відомий людству ще з часів античності, до сьогоднішніх днів немає єдиного загальноприйнятого визначення цьому явищу. Учені, які займаються проблемою конфлікту, розділилися в думці не тільки щодо поняття, але і щодо ролі, функцій конфліктів у житті людини. Одні надають йому позитивне значення, вважаючи, що конфліктні ситуації допомагають людині у вирішенні життєвих і професійних проблем. Інші ж, навпаки, стверджують, що конфлікти є негативним явищем і ні до чого доброго не призводять.

Однозначно можна стверджувати лише про те, що вивчення соціальних процесів, які відбуваються в суспільстві, показує, що конфлікт є однією з найважливіших соціальних проблем.

Людина вступає в конфлікт в значущій для нього ситуації і тільки у тому випадку, коли не бачить можливості її змінити (при цьому дії набувають форми атаки або оборони), але зазвичай прагне не ускладнювати стосунків і зберігати стриманість.

У психології існує багатоваріантна типологія конфлікту залежно від тих критеріїв, які беруться за основу. Тому перелічувати всі їх недоцільно. Більш важливим у вирішенні конфлікту є позначення структури причин, що провокують прояв конфліктогенного стану як особи керівника або педагога, так і самого освітнянського соціуму. Знання цих причин дозволяє об'єктивно визначити умови, які їх породжують. Що надає можливість цілеспрямовано впливати на прояв реальних причинно-наслідкових зв'язків, тобто на те, що обумовлює виникнення конфлікту і характер його наслідків.

Залежно від можливих моделей вирішення конфліктів, інтересів і цілей конфліктуючих суб'єктів застосовуються п'ять основних стилів вирішення конфлікту, описаних і використовуваних в зарубіжних програмах навчання управлінню. Це стилі:

– конкуренції;
– ухилення;
– пристосування;
– співпраці;
– компромісу.

Характеристика цих стилів, тактика їх вибору і технологія застосування описані американським дослідником проблем конфліктології доктором філософії Д.Г. Скоттом, в роботі «Конфлікти, шляхи їх подолання» [4].

Конструктивне розв'язання конфлікту залежить від об'єктивного розуміння його суті, причин і механізму виникнення усіма його учасниками, а також від їх бажання якомога швидше і позитивно його вирішити. У цьому контексті велике значення мають педагогічна майстерність і етика, уміння педагогічного спілкування, професіоналізм викладача, врахування індивідуальних психологічних особливостей учасників педагогічної взаємодії, стиль управління тощо.

Для більш детального вивчення проблеми педагогічних конфліктів автором було проведено дослідження з використанням наступних методик:

– емперічні методи – бесіда і спостереження;
– оцінка стилю реагування на конфлікт за К. Томасом [3];
– оцінка психологічного клімату в педагогічному колективі за К. Томасом [3];
– тест на оцінку рівня конфліктності особи [3].

В обстеженні приймали участь 11 педагогічних працівників Національного авіаційного університету (віком від 25 до 60 років) та були використані наступні методики.

Методика К. Томаса **«Оцінка стилю реагування на конфлікт»** дозволила визначити типові способи реагування на конфліктні ситуації. Ця методика дозволяє також оцінити міру адаптації кожного члена колективу до спільної діяльності [3]. У основі типології конфліктної поведінки К. Томаса два стилі поведінки – це кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених в конфлікт, і напористість, для якої характерний акцент на захисті власних інтересів.

Найпоширенішим стилем поведінки викладацького складу в конфліктній ситуації у ВНЗ являється стиль *компроміс* – 26%, на другому місці, але не менш значущим є стиль *уникнення* – 25%. На третьому місці – стиль *пристосування* – 20%, на четвертому місці – стиль *співпраця* – 20%. На підставі кількісних даних можна стверджувати, що такі стилі поведінки, як компроміс, уникнення, пристосування і співпраця розподілені приблизно в рівному співвідношенні. По цьому можна судити про високу професійну підготовленість викладачів Національного авіаційного університету з оцінки поведінки в конфліктній ситуації, а також про високу адаптацію кожного члена колективу до спільної діяльності. Стиль *суперництво* знаходиться на останньому місці – 9% (рис. 1).

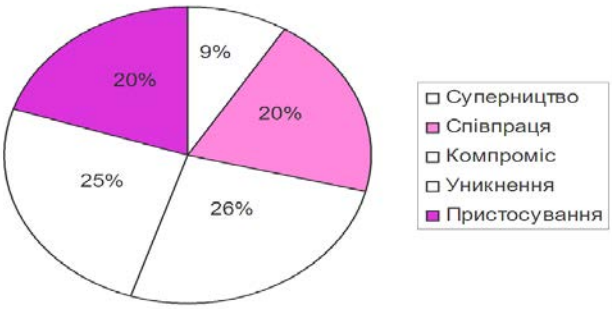

Рис. 1. Гістограма розподілу показників стилю реагування на конфлікт за методикою К. Томаса між педагогічним колективом Національного авіаційного університета [3]

Методика **«Оцінка психологічного клімату в педагогічному колективі»** дозволила визначити

рівень соціально-психологічного клімату в колективі. Вона також діагностує рівень сформованості групи як колективу і дозволяє простежити динаміку його розвитку.

Таким чином, у віці до 30 років переважає *співпраця*, від 30 до 50 років переважає *компроміс*, а після 50 років переважає стиль *уникнення*. Графічне порівняння стилів реагування педагогічних працівників Національного авіаційного університету на конфлікт за віковим розподілом зображене на рис. 2.

Після обробки результатів з визначення рівня конфліктності педагогічного колективу у Національному авіаційному університеті ми отримали 100%-й середній рівень конфліктності (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень конфліктності педагогічних працівників Національного авіаційного університету [3]

Рівень	%
Низький	-
Середній	100
Високий	-

Аналіз результатів з дослідження психологічного клімату у Національному авіаційному університеті дозволив виявити, що увесь педагогічний колектив має високу міру сприятливості соціально-психологічного клімату (середній показник дорівнює +23) (табл. 2).

Висновки. Виходячи з результатів нашого дослідження можна стверджувати, що в педагогічному колективі Національного авіаційного університету склався доволі позитивний соціально-психологічний клімат. Рівень конфліктності – середній, серед стилів реагування на конфлікт домінують: компроміс, уникнення, пристосування, співпраця. Отримані показники підкреслюють те, що цінності його членів, потяги та уявлення про шляхи досягнення загальних цілей та конкретних задач майже співпадають. Але не слід нехтувати тим, що педагогічний колектив складається приблизно із 70% жінок, що мають свою емоційність, різне соціальне походження, статус, авторитет та ін. чинники, які можуть призвести до конфліктної ситуації. Вимоги своєчасності, оперативності і гласності є дуже важливими факторами для попередження конфлікту. Запущений конфлікт вимагає для свого дозволу великих ресурсів, бо він обтяжений багатьма руйнівними наслідками. Не слід також забувати, що головним способом безконфліктного педагогічного спілкування є формування високого рівня педагогічного професіоналізму, володіння мистецтвом виходу з конфліктних ситуацій без втрати власної гідності.

Таблиця 2

Результати дослідження соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі Національного авіаційного університету [3]

№ п/п	Кількість підсумкових балів
1	+24
2	+14
3	+17
4	+30
5	+27
6	+23
7	+12
8	+32
9	+35
10	+12
11	+28
	∑= 254, 254/11=23

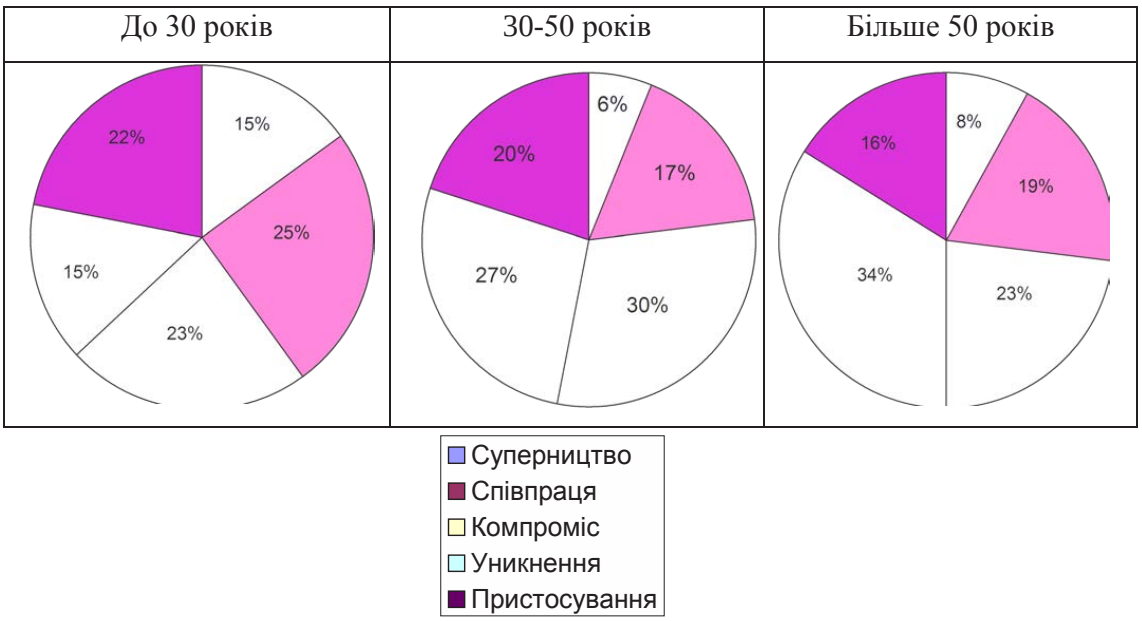

Рис. 2. Гістограма розподілу стилів поведінки в конфліктній ситуації залежно від віку між педагогічними працівниками Національного авіаційного університету [3]

Список літератури:

1. Баникіна С. В. Педагогічна конфліктологія: стан, проблеми дослідження і перспективи розвитку // Сучасна конфліктологія в контексті культури світу. – М., 2001. – С. 373-394.
2. Костенко Т. Г., Сивкова Л. Ю. Конфлікти та причини їх виникнення: виховні години з морально-етичного виховання // Позакласний час. – 2006. – № 7-8.
3. Носс И. Н. Психодіагностика. Тест, психометрія, експеримент (інформаційно-методичний конспект матеріалів до практичних занять по психодіагностиці і експериментальній психології). – М.: Видавництво «КСП», 1999. – 320 с.
4. Слєпкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі. – К.: НПУ, 2000. – 210 с.

Федорченко С.В.
Учебно-научный институт заочного и дистанционного обучения,
Национальный авиационный университет

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ВУЗЕ

Аннотация
В статье раскрывается содержание понятий «социально-психологический климат» и «конфликт», проводится экспериментальное исследование оценки психологического климата педагогических работников НАУ и их стиля реагирования на конфликт, выделяются методы и технологии предотвращения конфликтов в педагогическом коллективе ВУЗа.
Ключевые слова: педагогический коллектив, благоприятный климат, социально-психологический климат, конфликт, предотвращение конфликта.

Fedorchenko S.V.
Academic-and-Research Institute
of Extramural and Distance Education,
National Aviation University

CONFLICT PREVENTION IN THE TEACHING STAFF AS A METHOD OF FORMING FAVOURABLE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE AT HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

Summary
The article considers the concept of «social-and-psychological climate» and «conflict», conducts the experimental research with the aim of evaluating the psychological climate of the teaching staff at NAU and their style of responding to conflict, and suggests methods and technologies for preventing conflicts among the teaching staff at a higher educational establishment.
Keywords: teaching staff, favourable climate, socio-psychological climate, conflict, conflict prevention.