

Вплив конфліктів на соціально-психологічний клімат академічної групи ВНЗ

Вінницький національний технічний університет

Анотація Охарактеризовано значення соціально-психологічного клімату в формуванні особистості студента, розглянуто вплив конфліктів на клімат групи та стилі поведінки під час конфлікту, проаналізовано їх особливості.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив, взаємовідносини, група.

Abstract The significance of social and psychological climate in shaping the personality of the student, the influence of climate on conflict styles and behavior during the conflict, analyzes their characteristics.

Keywords: social and psychological climate, group, relationship, team.

Вступ. Однією з важливих цілей сучасної системи вищої освіти в Україні є підвищення ефективності роботи вищих навчальних закладів. Як сказано в „Національній доктрині розвитку освіти України в XXI столітті“, пріоритетним є збереження та зміцнення фізичного й психічного здоров'я студента, розвиток його творчих здібностей, реалізація потенційних можливостей особистості. Для цього потрібно звернути увагу, зокрема, на соціально-психологічний клімат в колективі академічних груп. Адже студент, що постійно перебуває в оточенні згуртованої, оптимістично налаштованої, з сприятливим психологічним кліматом групи, буде краще сприймати навчання, легше йому піддаватися, що сприятиме формуванню гармонійної, самодостатньої особистості та майбутнього фахівця. Негативний вплив на соціально-психологічний клімат в групі мають конфлікти. У студентському середовищі явище конфліктів не рідкість, адже, процес адаптації та навчальний процес у вищому навчальному закладі, проблеми з самооцінкою і комунікацією та багато інших факторів які можуть спричинити конфліктні ситуації в студентському середовищі.

Питання конфліктів та конфліктних ситуацій розглядали в своїх працях такі науковці, як З. Фрейд, К.Г. Юнг, Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Левін, Д. Карнегі, А. Анцупов, Є. Єршов, П. Блонський, Д. Виготський, М. Пірен, Л. Петровська, А.Шипілов, Г. Ложкін, Н. Пов'якель та ін.

Проблему соціально-психологічного клімату групи в своїх працях висвітлювали такі вчені, як М. Барлінгейм, Р.Болуїс, Д. Гобкінз, Є. Маккі, Н. Вовкова, В. Воднік, М. Молочко, Д. Паригін, Х. Шакуров, М.Обозов, В. Щокін, М. Пірен та інші.

Мета статті розкрити роль конфліктів в соціально-психологічному кліматі академічної групи та проаналізувати стилі поведінки під час конфліктних ситуацій.

Основна частина

Письменник А. де Сент-Екзюпері висловив думку про те, що на світі немає нічого дорожчого за ті зв'язки, що з'єднують людей. Тому, особливу увагу, у соціально-психологічному вивченні груп і колективів слід приділити взаємостосункам їх членів. У процесі розвитку групи взаємини в ній закономірно змінюються. На початковому етапі формування колективу, особи, що входять до його складу не можуть з впевненістю відкритись один одному, тому їх стосунки виглядають безликими, з виникненням непорозумінь можуть виникати конфлікти, а за сприятливих умов взаємини поліпшуватимуться і люди будуть ставати все більше дружніми. Усе це відбувається за порівняно короткий час, протягом якого самі індивіди, що утворюють групу, не змінюються як особистості.

Теорія людських відносин виникла ще в 20-ті роки ХХ ст. у США і Франції як концепція принципів і завдань управління людьми в промислових організаціях у виробничій сфері. Її засновники (У. Мур, Е. Мейо, Ж. Фрідман, А. Файоль та ін.) висунули ряд ідей, в тому числі про вплив характеру міжособистісних стосунків у виробничому колективі на продуктивність роботи організації в цілому. З метою підвищення та інтенсифікації виробництва вони запропонували

"гармонізувати" міжособистісні стосунки у виробничому колективі, що сприяло б налагодженню позитивної психологічної атмосфери у колективі і, як наслідок, підвищенню продуктивності виробництва організації в цілому. Таким чином, встановлення позитивного соціально-психологічного клімату у студентському колективі сприятиме підвищенню ефективності навчання його членів [4].

У характері кожної людини є як позитивні, так і негативні риси. Те, які з цих рис проявляться по відношенню до оточуючих рівноцінно залежить від особливостей групи, настрою, особливостей інших людей, що входять до її складу та ще багатьох факторів. Міжособистісними стосунками називають певні зв'язки і відносини, які існують між людьми в різних соціальних групах. В психологічному і педагогічному розумінні група - це сукупність людей, що об'єднані якимись зв'язками, спільними інтересами, цілями, працею тощо.

До загальних ознак групи належать: наявність у її членів єдиної мети; існування певної організації, відповідної до мети, як правило, група має свої традиції, що визначають характер дій та взаємин її членів; одна від одної групи відрізняються розміром та ступенем сталості.

Люди від народження і протягом всього життя є членами різних соціальних груп. Залежно від спрямування обраної групи особи задовольняють ті чи інші потреби. Належність до певної групи необхідна людині, оскільки сприяє становленню та розвитку її особистості [1].

В колективі кожна людина поводить себе не так, як на самоті. Група впливає на особу в більшості випадків позитивно. Відбувається це тому, що об'єднання людей не є простою сумою індивідуальностей, а психологія групи не є середньоарифметичним індивідуальних свідомостей людей.

В умовах групи підвищується витривалість до больових відчуттів, знижується чутливість до шумів приблизно на 30%. У групі виявляються такі соціально-психологічні явища, як наслідування, навіювання, "психологічне зараження", спільні групові емоції. Взаємодія людини з групою може мати характер злиття або конфлікту.

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 [5].

Проблеми конфліктних ситуацій та поведінки в конфлікті відіграють важливу роль в колективі, групі. Для ефективності роботи і навчання клімат групи має бути сприятливий, але в групі, де потрібно співпрацювати людям з різними поглядами на життя, працю чи навчання, не може обходитись без конфліктів які можуть супроводжуватися відповідними стилями поведінки.

Такі науковці як Томас К. і Кілмен Р. [6] 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 невирішення) конфлікту не особливо важливий.

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

Поступливість (приспособування). 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.

У групі людина отримує певну вагу (позицію). Ця роль (вага) людини в групі може бути не менш важливою за її формальну позицію (статус). Людина починає ідентифікувати себе з групою, що призводить до змін у самосприйнятті і в усвідомленні свого місця у світі та свого призначення. Співпраця з групою генерує такі ідеї, судження і пропозиції у людини під впливом "мозкового штурму" (сумісного вирішення проблем), які недоступні при самостійній роботі. У групі людина більше схильна до сприйняття ризику та прийняття ризикованих рішень, поведінка людини стає більш активною [2]. Поведінка навіть однієї людини можуть мати вплив на результати роботи всієї групи. Тому, ми вважаємо, що визначення стилів поведінки особистості мають важливе значення для корегування соціально-психологічного клімату академічної групи.

Для аналізу соціально-психологічного клімату групи ми вирішили скористатися даними визначення стилів поведінки за тестом Томаса «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» в адаптації Н.В. Гришиної. Під час якого було опитано 76 респондентів студентів 2-го курсу ВНТУ. За результатами проведеного тестування ми побачили, що 32% респондентів мають стиль поведінки компромісний, 22% - протиборство, 13% - співробітництво, 6% - поступливість, 3% - ухилення [3].

Результат даного дослідження дає змогу нам зробити висновки, що більшість опитуваних віддають перевагу компромісному стилю поведінки, що може свідчити про сприятливий соціально-психологічний клімат групи і це буде мати позитивні результати в групі, під час спілкування з однолітками та колегами і забезпечувати більшу ефективність засвоєння знань під час навчально-виховного процесу. Психологічний клімат - емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами.

Ми погоджуємось з думкою Бойко Ю. І. [4], що для сприятливого СПК властиві: переважання творчого, професійного настрою протягом дня навчання; почуття групової згуртованості та товарищескості; високий рівень підготовки студентів; гарні взаємозв'язки між викладачами і студентами; рівномірність розподілу об'єму навчання та навантаження на кожного студента групи; своєчасність та об'єктивність вирішення конфліктних ситуацій; справедливість в оцінці діяльності студентів групи, а також розподіл винагороди; використання можливостей неформального лідерства для розв'язання навчальних та виховних задач; критика й самокритика; колективне обговорення варіантів важливих рішень, що приймаються; цілковита згода надати допомогу товаришам.

Для несприятливого СПК властиві: систематичні запізнення та довготривала відсутність на лекціях та семінарах; відкрите небажання навчатися; неточне виконання рішень і дотримання порад викладачів, пряме їх ігнорування; поширення чуток один про одного; прихована критика умов навчання; даремна трата часу, що розрахований на навчання та виховання; часті конфлікти між студентами й відсторонення колективу від їх спільного вирішення; часті порушення дисципліни; низька активність при обговоренні навчальних та спеціальних питань та відсутність критики та самокритики [5].

Висновки

Соціально-психологічний клімат групи відіграє значну роль в навчально-виховному процесі та у формуванні особистості. Визначення стилів поведінки особистості під час конфлікту є не лише

визначальним фактором для викладача у підготовці методики проведення занять, а й якості засвоєння знань студентами. Адже, якщо вірні взаємини з колегами, адекватне сприйняття та поведінка під час конфліктної ситуації, що може виникнути, то збережеться позитивна установка на результативність будь-якої справи в рамках колективу чи групи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Вітенко І. С., Вітенко Т. І. Основи психології. / І. С. Вітенко, Т. І. Вітенко / "Основи психології. Основи педагогіки". - Чернівці: Книги-XXI, 2006 – 256 с.
2. Скібіцька Л. І. Антикризовий менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька, В. В. Матвеев, В. І. Щелкунов, С. М. Подреза. – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 584 с.
3. Гречановська О.В. Значення стилів поведінки у формуванні конфліктологічної культури студентів технічних ВНЗ. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. Вип. 124 / Чернігівський національний педагогічний університет ім. Т.Г. Шевченка; гол.ред. Носко М.О. – Чернігів: ЧНПУ, 2015. – 320 с. С. 144-148
4. Бойко Ю.І. Особливості соціально-психологічного клімату студентської групи у ВНЗ. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://intkonf.org/boyko-yui-osoblivosti-sotsialno-psihologichnogo-klimatu-studentskoyi-grupi-u-vnz/>
5. Кармина А. С. Конфликтология / А. С. Кармина – СПб.: Издательство«Лань», 1999. – 448 с.
6. Пірен М.І. Конфліктологія / М.І. Пірен: Підручник. – К.: МАУП, 2007. – 360 с. С. 70

Чернега Аліна Миколаївна, студентка групи ЕКО-16м, інститут екологічної безпеки та моніторингу довкілля, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: alina.cherneha@gmail.com

Науковий керівник: Гречановська Олена Володимирівна - доцент, кандидат педагогічних наук кафедра філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: Elena.kot0405@mail.ru

Chernega Alina M., a student group ECO-16m, the Institute of ecological safety and monitoring of environment, Vinnytsia National Technical University. Vinnitsa, e-mail: alina.cherneha@gmail.com

Supervisor: Hrechanovska Elena - Associate Professor, Ph.D. Department of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: Elena.kot0405@mail.ru