

УДК 316.62:378-057.87

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.4.8>**Ольга ЛОСІЄВСЬКА**

доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та соціології,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
просп. Центральний, 59-А, м. Сєверодонецьк, Україна, 93400
ORCID: 0000-0002-6113-7997

Анна ЛЯШКО

здобувачка освітньо-кваліфікаційного рівня «Бакалавр»,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
просп. Центральний, 59-А, м. Сєверодонецьк, Україна, 93400
ORCID: 0000-0001-9143-4231

Olga LOSIYEVSKA

Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor at the Department
of Psychology and Sociology, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University,
59-A Central Avenue, Severodonetsk, Ukraine, 93400
ORCID: 0000-0002-6113-7997

Anna LYASHKO

Candidate of the Educational and Qualification Level “Bachelor”,
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University,
59-A Central Avenue, Severodonetsk, Ukraine, 93400
ORCID: 0000-0001-9143-4231

НЕКОНФЛІКТНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

NON-CONFLICT ENVIRONMENT OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION AS A COMPONENT OF SUCCESS OF THE ORGANIZATION OF EDUCATIONAL SPACE

У статті подано результати дослідження актуальної для сучасної педагогічної психології, теми – неконфліктного середовища закладу вищої освіти як складової успішності організації освітнього простору та визначено тенденції створення конструктивного освітнього процесу.

Освітній простір – поняття, що є важливою характеристикою освітнього процесу та відображає основні етапи та закономірності розвитку освіти як фундаментальної характеристики суспільства, його культурної діяльності; це простір, що поєднує ідеї освіти та виховання, що утворює освітню довжину з освітніми подіями, явищами з трансляції культури, соціального досвіду, особистісних смислів новому поколінню.

Постійні зміни, які відбуваються в системі вищої освіти, безпосередньо впливають на навчальну та педагогічну діяльність. Тому сьогодні проблема вирішення конфліктних ситуацій досить актуальна. Управління та конструктивне вирішення конфліктів виявляється затребуваним в полікультурному просторі закладу вищої освіти.

У статті розкриваються причини виникнення, суть та управління соціальними конфліктами в системі вищої освіти.

У статті проаналізовано підходи до вивчення особистісних схильностей до конфліктної поведінки, виявлено певні стилі вирішення конфліктної ситуації.

Метою роботи є дослідити неконфліктного середовища закладу вищої освіти як складової успішності організації освітнього простору.

Наукова новизна. Важливим питанням успішності освітнього процесу є проблема конфліктів у системі вищої освіти. Уміння оптимально поводитися у конфліктних ситуаціях передбачає розуміння причин виникнення конфліктів, психологічних процесів їхньої дії. Знання стратегій вирішення конфліктів потрібно для того, щоб у будь-якій конкретній ситуації ухвалити правильне рішення.

Висновки. Теоретично обґрунтовано неконфліктне середовище закладу вищої освіти як складової успішності організації освітнього простору. Показано особистісні схильності до конфліктної поведінки,

виявлені стилі вирішення конфліктної ситуації, що підтверджено результатами дослідження головної стратегії поведінки у конфлікті.

Ключові слова: викладач, здобувач вищої освіти, конфлікт, медіація, стратегії поведінки у конфлікті.

The article presents the results of research relevant to modern pedagogical psychology, the topic – non-conflict environment of higher education as a component of the success of the organization of educational space and identifies trends in creating a constructive educational process.

Educational space – a concept that is an important characteristic of the educational process and reflects the main stages and patterns of development of education as a fundamental characteristic of society, its cultural activities; it is a space that combines the ideas of education and upbringing, forming an educational length with educational events, phenomena of cultural transmission, social experience, personal meanings to the new generation.

The constant changes taking place in the system of higher education directly affect the educational and pedagogical activities. Therefore, today the problem of resolving conflict situations is quite relevant. Conflict management and constructive resolution is in demand in the multicultural space of higher education.

The article reveals the causes, nature and management of social conflicts in the higher education system.

Approaches to the study of personal tendencies to conflict behavior are analyzed, certain styles of conflict resolution are identified.

The purpose of the article is to study the non-conflicting environment of higher education institutions as part of the success of the organization of educational space.

Scientific novelty. An important issue for the success of the educational process is the problem of conflicts in the higher education system. The ability to behave optimally in conflict situations involves understanding the causes of conflicts, the psychological processes of their action. Knowledge of conflict resolution strategies is needed in order to make the right decision in any particular situation.

Conclusions. The non-conflict environment of a higher education institution as a component of the success of the organization of educational space is theoretically substantiated. The personal tendencies to conflict behavior are shown, styles of the decision of the conflict situation are revealed that is confirmed by results of research of the main strategy of behavior in the conflict.

Key words: teacher, higher education seeker, conflict, mediation, behavioral strategies in conflict.

Актуальність дослідження. Назараз здійснюється системна трансформація сфери освіти для забезпечення її нової якості. Мета системи вищої освіти – всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства.

Несприятливе соціальне середовище в системі освіти негативно впливає на психічний стан людини, призводить до зниження її мотивації до навчання, працездатності, стимулює до виникнення негативних емоційних переживань, викликає зростання агресивності, напруженості.

Згідно статті 58 Закону України «Про вищу освіту»: «Обов'язки науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників» зазначено, що науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти зобов'язані дотримуватися норм педагогічної етики, дотримуватися в освітньому процесі академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти» [7].

У статті 63 Закону України «Про вищу освіту»: «Обов'язки осіб, які навчаються у закладах вищої освіти» зазначено, що особи, які навчаються у закладах вищої освіти зобов'язані виконувати вимоги освітньої (наукової) програми, дотримуючись академічної доброчесності, та досягати визначених для відповідного рівня вищої освіти результатів навчання» [7].

Об'єкт дослідження – неконфліктне середовище закладу вищої освіти.

Предмет дослідження – неконфліктне середовище закладу вищої освіти як складова успішності організації освітнього простору.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та експериментальний дослід неконфліктного середовища закладу вищої освіти як складової успішності організації освітнього простору.

Завдання дослідження:

1. Теоретично розглянути поняття неконфліктного середовища закладу вищої освіти як складової успішності організації освітнього простору.

2. Емпірично дослідити конфліктні ситуації, що виникають в освітньому просторі.

3. Статистичне представлення результатів дослідження.

Конфлікт – явище соціальне, що породжується самою природою суспільного життя. Він безпосередньо висловлює ті чи інші сторони соціального буття, місце і роль людини в ньому [4].

Існує досить багато досліджень, присвячених проблемі діагностики поведінки людей у конфлікті. Нею займалися такі вчені, як Адам Сміт (вивчив конфлікт як багаторівневе соціальне явище), Курт Левін (розробив теорію групової динаміки), Конрад Лоренц (розробив теорії конфлікту) та багато інших, Кеннет Томас (виділив п'ять основних типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях і розробив методіку для визначення схильності людини до одного з цих типів).

Існує чотири види взаємодії у системі вищої освіти: «здобувач-викладач»; «здобувач-здобувач»; «викладач-здобувач»; «викладач-викладач» [3].

У взаємовідносинах «викладач-здобувач» ми розуміємо цілеспрямовану взаємодію суб'єктів педагогічного процесу, яка детермінована метою та завданнями сумісної навчальної діяльності, визначається як загальними психологічними механізмами, так і чітко визначеними соціально-рольовими функціями партнерів, особливостями та закономірностями педагогічного спілкування в умовах вищого навчального закладу [5].

Через незнання психологічних властивостей один одного, у системі вищої освіти іноді виникають конфліктні ситуації, які негативно впливають на навчальний процес, атмосферу у колективі тощо.

Найбільш повні та правильні уявлення один про одного, адекватна оцінка відносин формуються в умовах творчого ділового співробітництва. Конструктивні стосунки з викладачем підвищують пізнавальну активність та інтерес до майбутньої професійної справи, сприяють виробленню освітньої навчальної траєкторії здобувача вищої освіти. Натомість деструктивні взаємини – можливе джерело підвищення особистісної тривожності здобувача вищої освіти, ситуативний рівень якої залежить від того, якому типу педагогічного спілкування він віддає перевагу і як він оцінює свої стосунки з викладачем [1].

Найбільш поширена причина конфліктів між здобувачами вищої освіти та викла-

дачами – неадекватність оцінювання знань. У таких ситуаціях суб'єктивною стороною можуть бути необ'єктивні претензії здобувача на більш високу оцінку та суб'єктивність викладача, який здійснює контроль повноти знань [2].

Тож, якщо між здобувачем вищої освіти та викладачем все ж сформувалися ситуації непорозуміння, потрібно звернути свою увагу на стратегії вирішення конфліктних ситуацій. Вирішення цих проблем порушує питання побудови безпечного конструктивного освітнього процесу, який передбачає впровадження в систему освіти технології вирішення конфліктів шляхом співробітництва, або шляхом альтернативного методу вирішення конфлікту – медіації.

Медіація передбачає залучення посередника, який допомагає сторонам конфлікту проаналізувати ситуацію таким чином, щоб сторони самостійно змогли обрати той варіант рішення, який задовольнить інтереси і потреби обох учасників спору.

Кен Томас та Ральф Кілмен розробили класифікацію основних стратегій поведінки у конфліктній ситуації. Вони виділяють п'ять основних стилів поведінки під час конфлікту: пристосування, компроміс, співпраця, ігнорування, протистояння (конкуренція) [8].

Система дозволяє оцінити будь-якої людині його власний стиль вирішення конфлікту. Стратегія поведінки у конфлікті визначається тією мірою, у якій учасники конфлікту хочуть задовольнити власні інтереси та інтереси іншої сторони.

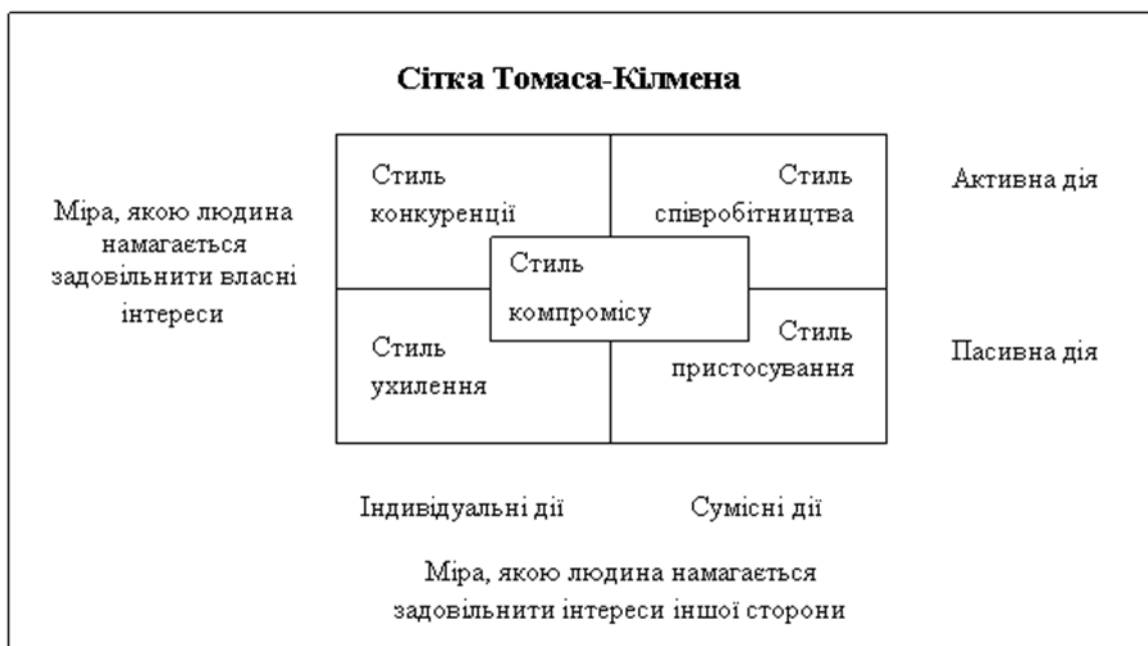


Рис. 1. Сітка Томаса-Кілмена

Суть різних стратегій поведінки у конфлікті добре відбивається на координатній сітці, де на абсцисі фіксується рівень спрямованості інтересів інших людей, залучених у конфлікт, а в ординаті – рівень спрямованості за власні інтереси (див. рис. 1).

При аналізі конфліктів за допомогою той чи іншої моделі слід враховувати, що рівень спрямованості за власні інтереси чи інтереси суперника залежить від трьох обставин: зміст предмета конфлікту; цінності міжособистісних відносин; індивідуально-психологічні особливості особистості [12].

Здобувач вищої освіти та викладач як суб'єкти взаємодії відчувають потребу у встановленні та розширенні зв'язків для визначення найбільш значущих областей взаємодії, що передбачає взаємну зацікавленість у кінцевому результаті – підготовку кваліфікованого фахівця. Якість навчання при цьому безпосередньо залежить від якості взаємин викладачів та здобувача [13].

Виклад основного матеріалу. На основі теоретично обґрунтованої проблеми було проведено емпіричне дослідження, де застосовувалася методика Томаса – Кілмена, яка призначена вивчити особистісні схильності до конфліктної поведінки, виявити певні стилі вирішення конфліктної ситуації.

Дослідження проводилось на базі Університетського центру медіації Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля протягом 2020 – 2021 років. У дослідженні взяли участь 150 респондентів (див. рис. 2.)

Результати дослідження головної стратегії поведінки у конфлікті:

Здобувачі вищої освіти: протистояння – 3,8 (12%); співпраця – 8,3 (28%);

компроміс – 7,1 (25%); уникнення – 7,5 (20%); пристосування – 4,5 (15%).

Викладачі: протистояння – 2,4 (8%); співпраця – 9,5 (35%); компроміс – 9,1 (30%); уникнення – 2,1 (7%); пристосування – 6,2 (20%).

Стратегії поведінки у конфлікті:

– протистояння – людина, що використовує цей стиль, наполеглива і не поступлива, її стиль спрямований на вплив. Людина задовольняє свої власні інтереси за рахунок іншої людини, використовуючи для цього весь вплив, який є доцільним для завоювання позицій опонента [6].

– співпраця – людина, яка використовує цей стиль, є наполегливою і співпрацює одночасно. При співпраці людина намагається працювати з іншою людиною над пошуком рішень, що повністю задовольняють інтереси обох сторін [6].

– компроміс полягає в тому, щоб знайти доцільне, взаємоприйнятне рішення, яке частково задовольняє обидві сторони. Компроміс може означати угоду, взаємні поступки або пошук швидкої помірної позиції [6].

– уникнення. Людина, яка використовує цей стиль, є нерішучою і не поступливою. За уникнення людина не переслідує ні власні інтереси, ні інтереси іншої людини. Вона не вирішує конфлікту. Уникнення може приймати форму дипломатичного ухилення від вирішення питання, відкладання питання «до найкращих часів» або просто виходу з загрозованої ситуації [6].

– пристосування. Людина, що використовує стиль пристосування, є нерішучою і співпрацюючою – цей стиль є протилежністю протистоянню. При використанні стилю пристосування людина нехтує власними



Рис. 2. Розподіл результатів дослідження за методикою Томаса – Кілмена

інтересами, щоб задовольнити інтереси іншої людини; цьому стилю притаманний елемент самопожертви [6].

Висновки.

1. Теоретично розглянуто поняття неконфліктного середовища закладу вищої освіти як складової успішності організації освітнього простору.

2. Експериментально досліджено головну стратегію поведінки у процесі взаємодії здобувачів вищої освіти та викладачів.

3. Статистичні результати надають можливість стверджувати, що неконфліктне середовище – це позиції взаємодії, які передбачають взаємну зацікавленість у професійному становленні майбутнього фахівця.

Література:

1. Барінова Л.Я. Психологічна компетентність особистості. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. *Психологія*. 2014. С. 29–34.
2. Бучинська Т.В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції. *Економічний аналіз*. 2014. С. 228–233.
3. Відповідальність як чинник адаптації студентів до навчання у вищому навчальному закладі / Т.Г. Дріга, В.Ю. Завацький, О.Г. Лосієвська та ін. ; за ред. Н.Є. Завацької. Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. 240 с.
4. Гарькавець С., Полуєктова К. Проблема соціальних конфліктів, психологічні наслідки та шляхи подолання. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. С. 110–117.
5. Гарькавець С. Соціально-психологічні впливи та процес соціалізації особистості в умовах трансформаційних змін. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2014. С. 27–31.
6. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. 2008. 544 с.
7. Закон України «Про вищу освіту». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
8. Ковальчук В.В. Сутнісно-змістовна характеристика категорії «професійна компетентність» як показника рівня фахової підготовки. *Магістратура в умовах євроінтеграційних процесів вищої школи: зб. наук. праць* / за заг. ред. С.С. Вітвицької, Н.М. Мирончук. Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2013. С. 65–68.
9. Лосієвська О.Г. Психологічні засади розвитку комунікативних компетенцій професіоналізму майбутнього фахівця гуманітарного профілю : монографія. К. : ПВТП «LAT&K», 2020. 320 с.
10. Оліфіра Л. Проблема формування управлінської компетентності керівників закладів освіти в психолого-педагогічних дослідженнях. URL: <http://tme.uuo.edu.ua/docs/3/10olippr.pdf>.
11. Психологічні засади подолання наслідків професійного стресу / В.В. Байдик, Ю.А. Завацький, О.Г. Лосієвська та ін. ; за ред. Н.Є. Завацької. Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. 240 с.
12. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб. : Речь, 2007. 350 с.
13. Сікорський П.І. До проблеми формулювання поняття «компетентність» і «компетенція». *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 6. С. 7–15.

References:

1. Barinova, L.Y. (2014). *Psykhologichna kompetentnist osobystosti [Psychological competence of the individual]* [in Ukrainian].
2. Buchynska, T.V. (2014). *Sutnist ta skladovi profesiinoi kompetentnosti personalu v umovakh konkurentsii [The essence and components of professional competence of staff in a competitive environment]* [in Ukrainian].
3. Driha, T.H., Zavatskyi, V.Yu., & Losiyevska, O.H. (2016). *Vidpovidalnist yak chynnyk adaptatsii studentiv do navchannia u vyshchomu navchalnomu zakladi [Responsibility as a factor in the adaptation of students to study in higher education]*. N. Ye. Zavatska (Ed.). Sievierodonetsk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia [in Ukrainian].
4. Harkavets, S., & Poluektova, K. (2018). *Problema sotsialnykh konfliktiv, psykhologichni naslidky ta shliakhy podolannia [The problem of social conflicts, psychological consequences and ways to overcome]. Teoretychni i prykladni problemy psykhologii – Theoretical and applied problems of psychology* (pp. 110-117) [in Ukrainian].
5. Harkavets, S. (2014). *Sotsialno-psykhologichni vplyvy ta protses sotsializatsii osobystosti v umovakh transformatsiinykh zmin [Socio-psychological influences and the process of socialization of the individual in the conditions of transformational changes]*. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka [in Ukrainian].
6. Hryshyna, N.V. (2008). *Psykhologhiia konfliktu [Psychology of conflict]* [in Ukrainian].
7. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» [Law of Ukraine “On Higher Education”]. (n.d.). zakon2.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukrainian].
8. Kovalchuk, V.V. (2013). *Sutnisno-zmistovna kharakterystyka katehorii «profesiina kompetentnist» yak pokaznyka rivnia fakhovoi pidhotovky [Essential and substantive characteristics of the category “professional competence” as an indicator of the level of professional training]*. *Mahistratura v umovakh yevrointehratsiinykh*

protsesiv vyshchoi shkoly – Master's degree in the conditions of European integration processes of higher school. S.S. Vitvytskoi, & N.M. Myronchuk (Ed.). Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU imeni Ivana Franka [in Ukrainian].

9. Losiyevska, O.H. (2020). *Psykhologichni zasady rozvytku komunikatyvnykh kompetentsii profesionalizmu maibutnoho fakhivtsia humanitarnoho profilu [Psychological bases of development of communicative competences of professionalism of the future specialist of a humanitarian profile]*. K. : PVTP «LAT&K» [in Ukrainian].

10. Olifira, L. Problema formuvannya upravlinskoi kompetentnosti kerivnykiv zakladiv osvity v psykhologo-pedahohichnykh doslidzhenniakh [The problem of formation of managerial competence of heads of educational institutions in psychological and pedagogical research]. *tme.uomo.edu.ua*. Retrieved from <http://tme.uomo.edu.ua/docs/3/10olippr.pdf> [in Ukrainian].

11. Baidyk, V.V., Zavatskyi, V.Yu., & Losiyevska, O.H. (2016). *Psykhologichni zasady podolannia naslidkiv profesiinoho stresu [Psychological principles of overcoming the effects of occupational stress]*. N. Ye. Zavatska (Ed.). Sievierodonetsk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia [in Ukrainian].

12. Sydorenko, E.V. (2007). *Metody matematicheskoy obrabotki v psihologii [Methods of mathematical processing in psychology]*. SPb. : Rech [in Russian].

13. Sikorskyi, P.I. (2014). Do problemy formuluvannya poniat «kompetentnist» i «kompetentsiia» [The problem of formulating the concepts of “competence” and “competence”]. *Pedahohika i psykhohiia profesiinoi osvity – Pedagogy and psychology of vocational education, 6* [in Ukrainian].