

УДК 316.6+37.015.3

Е.С. Чемодакова, Ю.А. Мельникова

ОЦЕНКА КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У СТУДЕНТОВ АЛТГПУ

В статье рассматривается теоретическое исследование проблемы конфликтов и конфликтологической компетентности. Статья содержит данные собственных исследований оценки конфликтологической компетентности студентов, представлена взаимосвязь уровня конфликтности со стилем поведения в конфликтной ситуации.

Ключевые слова: конфликт, конфликтологическая компетентность, стили поведения, конфликтологическая готовность.

E.S. Chemodakova, J.A. Melnikova

EVALUATION OF CONFLICTOLOGICAL COMPETENCE OF STUDENTS OF ASPU

The article deals with the theoretical study of the problem of conflicts and conflictological competence. The article contains data of own researches of an assessment of conflictological competence of students, the interrelation of level of conflict with style of behavior in a conflict situation is presented.

Key words: conflict, conflictological competence, styles of behavior, conflictological readiness.

В современном обществе в связи с увеличением стрессогенных ситуаций конфликты остаются неизменной частью жизни любого человека. Они охватывают и молодежную среду, все социальные отношения, взаимодействия, в которые вступают студенты. Конфликты плохо управляются, имеют тенденции к разрастанию, охватывают большое количество участников, что создает угрозу не только тем, кто принимает в них участие, но и окружающим в целом. Важным в таких ситуациях становится формирование у молодого человека адекватных стилей поведения в конфликтных ситуациях.

Любой происходящий конфликт является ситуативно возникающей, открытой динамической системой, эволюция которой и эмпирическая жизнь (длительность, напряженность, результат) могут стать любыми, поскольку изначальные взаимосвязи, свойственные уровням организации, при преобладании процессов самоорганизации превращаются во взаимозависимость. Организация как свойство задает внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия в той или иной степени дифференцированных частей единого целого.

Человек как существо социальное входит в какую-либо организацию. Организация появляется с целью осуществления цели и воспринимает лич-

ность как ресурс и средство достижения этой цели. В конфликтной ситуации, когда происходит нарушение установленных норм и правил, внедрение новых (инноваций), складывается консервативная и протестная реакция личности на изменения.

Конфликт имеет как конструктивную, так и деструктивную функции. В данном случае под конфликтом понимается столкновение сторон, в отношении которого участники взаимодействия выстраивают разнообразные (смысловые, социально-психологические и др.) образования и действуют в логике борьбы за свои интересы, потребности, ресурсы, ценности [1].

Эмпирические исследования свидетельствуют о том, что большая часть людей воспринимают ситуацию как конфликтную, если они при действующем порядке не достигают заданных целей либо утрачивают свои позиции в социальном и функциональном взаимодействии. В этом случае возникает «некто» (враг, конкурент, недоброжелатель, оппонент и др.), против которого начинают проводиться определенные противодействия, вызывающие конфликт в разнообразных формах его проявления: агрессия, вражда, недовольство, осознание противоречий, перебранка, раздор, размолвка, разногласие, скандал, ссора и т. п. [2].

В сознании личности преобладает традиционное представление о конфликте как о нежелатель-

ном и отрицательном явлении. Для этого существуют 3 главные причины:

- конфликт отождествляется с насилием и разрушительной агрессией;
- конфликт переполнен негативными смыслами, так как у большей части людей в результате конфликта происходит стресс, потеря здоровья, распад семьи или творческих коллективов, появляется много иных отрицательных последствий;
- отношение к конфликту складывается исходя лишь из индивидуальных интересов и потребностей [3].

Однако в противовес сложившимся стереотипам, согласно которым конфликт обязательно ассоциируется с агрессией и насилием, психологи установили и конструктивную функцию конфликтов для личности. Как показывают эмпирические исследования, конфликт не всегда дисфункционален для межличностного взаимодействия.

В жизни действует большое число разнообразных регулятивных механизмов, сглаживающих острые формы конфликтного взаимодействия, которые приводят к согласию, но не позволяют перевести конфликт в сферу мышления и осмыслить его.

Конфликт может выступать как конструктивный механизм в случае, когда процессы организации и самоорганизации как подсистемы одной системы действуют как единое целое. Но это возможно только при условии признания того факта, что конфликты – нормальное явление в жизни каждой личности, группы, организации и общества в целом, что каждый индивидуум имеет право защищать свои интересы.

Деструктивная функция конфликта нарушает систему коммуникаций, взаимосвязей, может снижать сплоченность коллектива, в крайних случаях может приводить к разрушению личности.

Поэтому одной из важнейших задач в обучении и воспитании студентов является формирование конфликтологической компетентности, поскольку конфликты в коллективе влияют на эмоциональное состояние, настроение всех участников педагогического процесса (А.Я. Анцупов, Л.А. Петровская, Н.В. Самсонова, А.И. Шипилов).

Проблемам конфликтов в психологии посвящены работы Н.В. Гришиной, М.М. Кашапова, Н.С. Мансурова, Б.И. Хасан, Л.Н. Цоя и др. Однако понятие конфликтологической компетентности в психологии остается малоразработанным. Конфликтологическая компетентность рассматривается как важная составная часть социаль-

ной компетентности личности (А.В. Дорохова), как одна из сторон коммуникативной компетентности личности (Б.И. Хасан), как личностное образование (В.В. Рогачев).

В научной литературе нет однозначного мнения на проблему конфликтологической компетентности. По мнению большинства исследователей, под конфликтологической компетентностью понимают уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации [4].

Конфликтологическая компетентность личности заключается в стремлении и умении человека предупреждать и разрешать социальные конфликты: межличностные, межэтнические и межнациональные [5]. В решении задач гармонизации межличностных отношений для личности владение конфликтологической компетентностью играет решающую роль.

Конфликтологическая компетентность является важной характеристикой профессиональной деятельности, особенно в гуманитарных областях, также она входит в составную часть коммуникативной компетентности, которая в свою очередь осведомляет о диапазоне предполагаемых стратегий поведения в конфликте и помогает конструктивно реализовывать данные стратегии в конфликтной ситуации.

Конфликтологическая компетентность включает в себя следующие компоненты:

1) теоретический – предполагает изучение появления конфликта, его стратегии поведения, этапы развития конфликта, какие применяются тактики выхода из конфликтных ситуаций;

2) практический – основывается на умении применять тактики, приемы выхода из конфликта, предполагает умение управлять полностью конфликтной ситуацией, умение формировать общественное мнение;

3) проектный – содержит умение оценивать влияние конфликта на психологический климат в коллективе;

4) нормативный – основывается на знаниях правовых, корпоративных и этических норм поведения и отношений.

Одной из неотъемлемых характеристик конфликтологической компетентности является конфликтологическая готовность.

Конфликтологическая готовность – это готовность специалиста решать профессиональные конфликтологические задачи; практическая го-

товность к разрешению конфликтов в процессе профессиональной деятельности.

Показатели сформированности конфликтологической готовности:

- 1) приемлемый выбор стратегии поведения для выхода из конфликта;
- 2) контролирование своих отрицательных эмоций в конфликте;
- 3) способность управлять конфликтом с помощью рефлексивного самоопределения на основе конструктивной конфликтной позиции.

Так, Г.М. Болтунова включает в нее три конфликтологических умения:

- 1) видение и понимание конфликта;
- 2) умение прогнозировать и оценивать последствия конфликта;
- 3) владение средствами диагностирования, предупреждения и разрешения конфликта, использование конфликта в воспитательных целях.

В данном подходе вполне обеспечивается формирование конфликтологической готовности студента – будущего специалиста как субъекта учебной деятельности [6].

Формирование конфликтологической компетентности должно происходить в образовательном процессе. Учебный процесс представляет собой конфликтную ситуацию, где учащиеся учатся находить конструктивные методы выхода из него. Цель формирования конфликтологической компетентности – привить навыки самостоятельного критического мышления, сформировать социальную и мобильную зрелость, а не только усвоить информацию.

Для разрешения конфликтной ситуации необходимо ее проанализировать, определить, какой ведущий стиль поведения используют собеседники в конфликте, отметить уровень их самооценки конфликтности. Нами были подобраны следующие методики:

- методика К. Томаса «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях»;
- «Самооценка конфликтности» С. Емельянова.

К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в ситуацию, и напористость, для которой характерен акцент на собственных интересах.

Выделяются пять способов регулирования конфликтов, обозначенные в соответствии с двумя основополагающими измерениями (кооперация и напористость):

1. Соревнование (конкуренция) – стремление добиться своих интересов в ущерб другому.
2. Приспособление – принесение в жертву собственных интересов ради другого.
3. Компромисс – соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.
4. Избегание – отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.
5. Сотрудничество – участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Методика С. Емельянова выявляет степень выраженности конфликтности. В нашем исследовании приняло участие 170 студентов. База исследования – Алтайский государственный педагогический университет (АлтГПУ).

Опишем результаты исследования определения доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях по методике К. Томаса. По результатам диагностики стиль поведения «Избегание» присущ 27 испытуемым (16 %). У этих испытуемых отсутствует стремление к сотрудничеству, но одновременно с этим нет и стремления к достижению своих целей, они делают вид, что конфликта вообще нет, игнорируют его. 41 испытуемому (24 %) характерен стиль поведения «Уступчивость» – испытуемые приносят свои интересы в жертву другому, соглашаются на свой проигрыш ради сохранения хороших отношений. 55 испытуемым (32 %) присущ стиль поведения «Компромисс». Испытуемые обмениваются взаимными частичными уступками, т. е. они частично выигрывают, но и частично вынуждены отказаться от своих целей, что сохраняет напряженность и может привести к возобновлению конфликта. 28 испытуемым (16 %) характерен стиль поведения «Соперничество». Данные испытуемые стремятся добиться своего в ущерб другому и во что бы то ни стало. 19 испытуемым (12 %) присущ стиль поведения «Сотрудничество». Это означает, что испытуемым характерен совместный поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обоих участников (рис. 1).

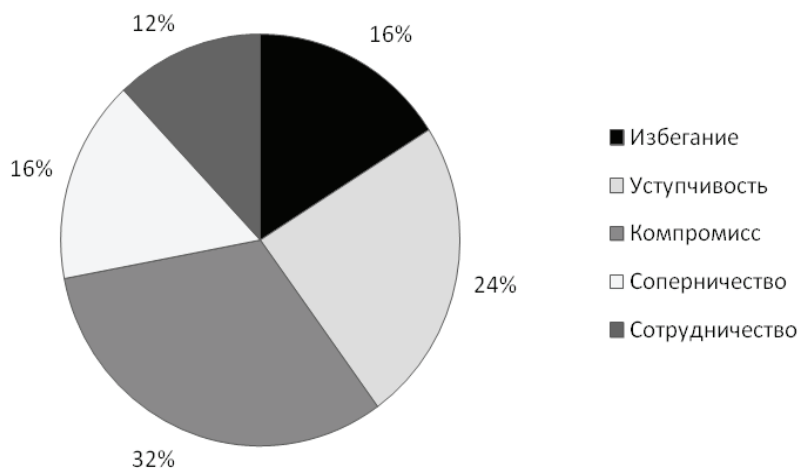


Рис. 1. Результаты исследования доминирующего стиля поведения по методике К. Томаса

Далее опишем результаты исследования самооценки конфликтности по методике С. Емельянова. Высокий уровень конфликтности присущ 2 испытуемым (1 %), данные испытуемые сами ищут повод для споров. 13 испытуемым (8 %) характерен выраженный уровень конфликтности, это означает, что испытуемые настойчиво отстаивают свое мнение, даже если это может испортить отношения с окружающими. 89 испытуемым (52 %) присущ слабый уровень конфликтности. Данные испытуемые умеют сглаживать конфликты и избегать кри-

тических ситуаций, но при необходимости могут отстаивать свои интересы. 62 испытуемым (37 %) характерен невыраженный уровень конфликтности. Данные испытуемые тактичны, не любят конфликтов, если им приходится вступать в спор, всегда учитывают, как это может отразиться на взаимоотношениях с окружающими. У 4 испытуемых (2 %) уровень конфликтности отсутствует, это означает, что испытуемые склонны избегать конфликтных ситуаций, отказываются от своих интересов и избегают столкновений (рис. 2).

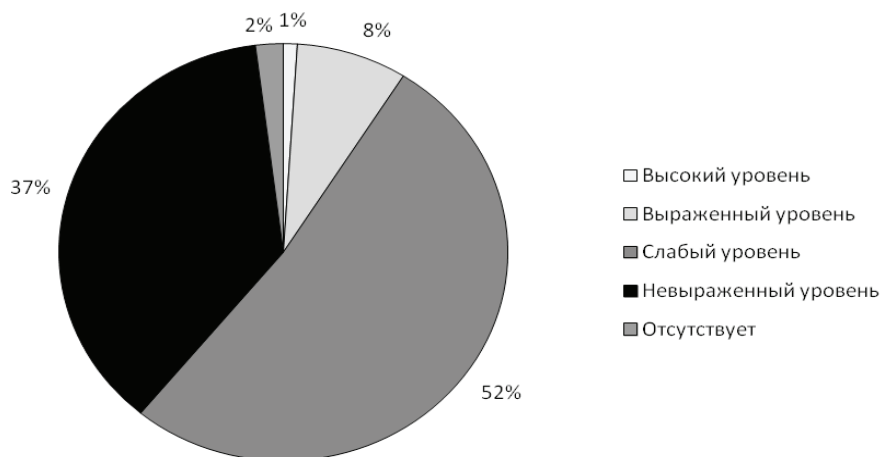


Рис. 2. Результаты исследования самооценки конфликтности по методике С. Емельянова

Проанализировав результаты исследования, можно сделать вывод, что студенты вуза в большей степени выбирают такие стили поведения в конфликте, как сотрудничество, соперничество и компромисс, в связи с чем и выявлен в большей степени невыраженный уровень конфликтности.

Для определения возможности использования коэффициента линейной корреляции К. Пирсона нами были проверены данные на нормальность распределения признака, использован параметрический критерий асимметрии и эксцесса. В результате было получено нормальное распределение признака.

С помощью коэффициента линейной корреляции К. Пирсона выявим степень согласованности изменений признака, связь уровня кон-

фликтности со стилем поведения в конфликте. Нами выявлены следующие результаты (см. табл.).

Результаты расчетов коэффициентов линейной корреляции К. Пирсона

Шкалы опросников	Шкалы опросников					
	Избегание	Уступчивость	Соперничество	Компромисс	Сотрудничество	Уровень конфликтности
Избегание	1,0000	-,1842	-,3343	-,0675	-,0430	-,1008
	p= ---	p=,016	p=,001	p=,382	p=,578	p=,191
Уступчивость	-,1842	1,0000	-,4485	-,2975	,0341	-,3174
	p=,016	p= ---	p=,001	p=,001	p=,659	p=,001
Соперничество	-,3343	-,4485	1,0000	-,3247	-,4392	,5397
	p=,001	p=,001	p= ---	p=,001	p=,001	p=,001
Компромисс	-,0675	-,2975	-,3247	1,0000	-,0140	-,0945
	p=,382	p=,001	p=,001	p= ---	p=,856	p=,220
Сотрудничество	-,0430	,0341	-,4392	-,0140	1,0000	-,2585
	p=,578	p=,659	p=,000	p=,856	p= ---	p=,001
Уровень конфликтности	-,1008	-,3174	,5397	-,0945	-,2585	1,0000
	p=,191	p=,001	p=,001	p=,220	p=,001	p= ---

Коэффициент линейной корреляции Пирсона показал, что значимые корреляционные связи обнаружены по таким шкалам, как «Уровень конфликтности» и «Уступчивость», была выявлена обратная пропорциональная зависимость (при $p \leq 0,001$), т. е. при повышении уровня конфликтности испытуемый не выбирает та-

кой тип поведения, как уступчивость; по шкале «Уровень конфликтности» и «Соперничество» была выявлена прямо пропорциональная зависимость (при $p \leq 0,001$), т. е. при повышении уровня конфликтности испытуемый выбирает такой тип поведения, как соперничество; по шкале «Уровень конфликтности» и «Сотрудни-

чество» была выявлена обратная пропорциональная зависимость (при $p \leq 0,001$), т. е. при повышении уровня конфликтности испытуемый не выбирает такой тип поведения, как сотрудничество.

Таким образом, степень развития конфликтологической компетентности помогает личности найти конструктивные способы решения конфликтной ситуации, минимизировать деструктивные формы конфликта.

Библиографический список

1. Рябина, Е. В. Конфликтологическая компетентность как составляющая профессиональной мобильности личности / Е. В. Рябина // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке : сборник материалов и докладов международной конференции / под ред. Г. М. Романцева, В. А. Копнова. — Екатеринбург, 2014. — С. 316.
2. Салихова, Н. Р. Самоорганизация на разных уровнях жизнедеятельности человека как субъекта жизни / Н. Р. Салихова // Ученые записки Казанского ун-та. Сер.: Гуманитарные науки. — 2014. — Т. 156, № 6. — С. 209.
3. Серебровская, Н. Е. Конфликтологическая компетентность как показатель профессионализма будущего специалиста / Н. Е. Серебровская // Проблемы устойчивого развития социально-экономических систем: регион, город, район, организация : материалы международной научно-практической конференции. — Нижний Новгород, 2014. — С. 252.
4. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта / Б. И. Хасан. — Москва : Юрайт, 2018. — С. 21.
5. Митяева, А. М. Конфликтологическая компетентность будущего специалиста как предмет научного исследования / А. М. Митяева // Ученые записки Орловского государственного университета. Сер.: Гуманитарные и социальные науки. — 2012. — № 2. — С. 274.
6. Самсонова, Н. В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования : монография. — Калининград : Изд-во КГУ, 2002. — 308 с.