

Підбуцька Н.В.

ВИКОРИСТАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-МАШИНОБУДІВНИКІВ

Постановка проблеми. Машинобудування є провідною галуззю всієї промисловості України. Продукція підприємств машинобудівного комплексу відіграє вирішальну роль у реалізації досягнень науково-технічного прогресу у всіх сферах господарства. Ефективність професійної діяльності спеціаліста, у тому числі машинобудівної галузі, залежить від багатьох факторів: характеру професійного середовища, рівня професіоналізму, наявності розвиненої професійної культури. Серед них значне місце належить умінню розв'язувати професійні конфлікти. Невирішений конфлікт негативно впливає на результативність професійної діяльності: в результаті професійних конфліктів втрачається 15 % робочого часу, продуктивність труда зменшується на 16 % [4].

Важливо розуміти, що однією із важливих характеристик стану трудових відносин є насамперед, рівень конфліктності, а машинобудування за рівнем конфліктності випереджає тільки вугільна промисловість. Проведене опитування працюючих на виробництві свідчить про те, що машинобудівна галузь має середній рівень конфліктності, а саме 47% працівників кожен день стикаються з різноманітними конфліктними ситуаціями, які не сприяють ефективній праці. Отже, якісна підготовка інженерів цього виду промисловості є досить актуальною і для цього необхідно формувати конфліктологічну культуру у майбутнього інженера-машинобудівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, що присвячені проблемі застосування інноваційних освітніх технологій, у тому числі й інтерактивних, свідчить про інтерес до неї багатьох науковців. Так, дослідженню метода аналізу конкретних ситуацій присвячені праці І. Беха, І. Зязюна, О. Падалки, О. Пехоти та ін. Аналіз науково-педагогічної літератури, що присвячена проблемі конфліктологічної культури майбутніх вчителів, свідчить про те, що її розглядом займаються А. Ганев, Є Дурманенко, О. Іонова, Н. Самсонова, Т. Черняєва та ін. Аналіз робіт цих вчених дозволяє дійти висновку, що конфліктологічна культура – це науково-педагогічна категорія, яка являє собою сплав, єдність антиконфліктогенних якостей на психічному, особистісному та соціальному рівні. Проте проблема формування конфліктологічної культури майбутнього інженера машинобудівного профілю за допомогою інтерактивних методів не знайшла відображення в наукових дослідженнях.

Постановка завдання. Розкрити особливості використання активних методів

навчання при формуванні конфліктологічної культури майбутнього інженера-машинобудівника.

Виклад основного матеріалу. Вперше поняття “конфліктологічна культура” було проаналізовано у роботі Н. Самсоної [3]. Це поняття походить від двох дефініцій “конфлікт” та “культура”. Конфлікт – це найбільш гострий спосіб вирішення значущих протиріч, що виникають в процесі взаємодії, полягають у протидії суб'єктів конфлікту, переважно супроводжуючись негативними емоціями. Культура – це універсальний спосіб діяльності людини з освоєння світу і виявлення своєї внутрішньої сутності, результатом цієї діяльності є сукупність створених і накопичених культурних багатств як особливої форми культурної реальності, що служить однією із головних основ усієї людської діяльності і людського буття. Таким чином, конфліктологічна культура особистості проявляється у ефективній діяльності із запобігання та розв'язання конфліктів.

Вивчення науково-педагогічних джерел дає можливість підкреслити, що конфліктологічна культура розглядається як частина професійної культури фахівця. Тому ми теж пропонуємо розглядати конфліктологічну культуру як частину ширшого, більш об'ємного і цілісного явища, іменованого професійною культурою.

Професійна культура – це певна сукупність світоглядних і спеціальних знань, якостей, умінь, навичок, почуттів, ціннісних орієнтацій особистості, що знаходять свій прояв у його професійній діяльності і забезпечують її більш високу ефективність

Що обумовлює виокремлення феномена конфліктологічної культури фахівця як структурного компонента професійної культури? Ми припускаємо, що відповідь на це питання слід шукати в проблемі об'єктивних і суб'єктивних причин конфліктів. Було б помилкою вважати, що наявність загальногрупової мети спільної діяльності у суб'єктів професійної взаємодії повністю виключає можливість виникнення суперництва, конфронтації і конфліктів між її учасниками. Насправді міжособистісні конфлікти є формою маніфестації суперечностей, що об'єктивно виникають в наочно-цільовій основі спільної діяльності. До об'єктивних особливостей соціально-виробничої сфери конфліктологи відносять, зокрема, конкретний зміст трудової діяльності, її техніко-організаційні характеристики і визначувану ними професійно-кваліфікаційну структуру колективу, принципи стимулювання праці, особливості управління.

Таким чином, можна стверджувати, що конфлікт іманентно властивий професійній діяльності, а структурування професійної культури конфліктологічним компонентом – це закономірне явище.

Фахово-професійна культура забезпечує якісну реалізацію фахівцем спеціальних професійних завдань. Інформаційна культура – це якісна

характеристика професійної життєдіяльності фахівця у сфері отримання, передачі, зберігання і використання інформації. Комунікативна культура забезпечує процеси обміну інформацією, контакту суб'єктів спільної професійної діяльності. Методологічна культура пов'язана з пізнанням, розумінням, методикою і логікою здійснення професійної діяльності. Психологічна культура – це культура утворення і сприйняття психологічних явищ життя, ставлення людини до дійсності. Акмеологічна культура синтезує складові загальної культури фахівця і виступає відповідно до потреб у творчій самореалізації і стратегії життя.

Ми бачимо логіку вирішення проблеми взаємозв'язку видів культур з проблемою формування конфліктологічної культури. Досліджуваний вид культури, реалізуючи конструктивні функції конфлікту, сигналізує про осередки соціальної напруженості, розширює можливості отримання інформації про стан організації (діагностується спеціально-професійна культура; збагачується інформаційна культура); сприяє глибшому пізнанню учасниками конфлікту один одного і конфліктованої проблеми (конкретизуються об'єкти спеціально-професійної, психологічної, інформаційної і методологічної культури); послаблює психічну напруженість (підтримка функцій психологічної культури); створює інтелектуально-емоційну напруженість, яка супроводить зіткненню різних стратегій пошуку розв'язання проблем (активізація методологічної культури); у інноваційних процесах сприяє творчій ініціативі і професійному саморозвитку (активізація акмеологічної культури); запобігає руйнівним протиборствам учасників конфлікту і об'єднує членів трудового колективу (підтримка функцій комунікативної культури).

У ході наукового пошуку встановлено, що існує об'єктивне конфліктогенне професійне середовище, з яким доводиться зустрічатися сучасному фахівцю. Отже, перед ним постає завдання розвитку своїх можливостей у конфліктогенних і конфліктних ситуаціях внутрішньоособистісного і міжособистісного рівнів прояву професійного конфлікту, перетворення конфліктогенного професійного середовища з метою попередження подальших конфліктів.

Результати проведеного нами дослідження свідчать, що студенти машинобудівних спеціальностей не готові працювати в умовах конфліктних ситуацій та конфлікту, вони мають достатньо високий рівень особистісної конфліктності та у конфлікті використовують неефективні стратегії поведінки, такі як боротьба та відступ. Причиною цього є те, що у загальній структурі професійної діяльності на всіх етапах навчання провідною виявлялася спрямованість на інженерні сторони професії. Тоді як інші сторони професійної структури: організаторська, наукова або психолого-педагогічна спрямованості – в процесі навчання не розвиваються. Таким чином, студенти машинобудівних спеціальностей більш орієнтовані на інженерну діяльність, ніж на роботу з людьми, яка насправді є, на думку експертів, провідною в професійній діяльності фахівця машинобудівного профілю.

Отже, конфліктологічна культура фахівця-машинобудівника займає ключову позицію в ієрархії структури професійної культури, вона синтезує всі її складові, актуалізуючись і виявляючись відповідно до потреб в безпеці, визнанні, престижі, самоактуалізації в професійних конфліктних ситуаціях і конфліктах. Конфліктологічна культура як характеристика і реалізація способу професійної діяльності в конфліктогенному професійному середовищі є різновидом професійної культури.

Конфліктологічна культура фахівця-машинобудівника – це інтегрована характеристика суб'єкта праці, здібного до перетворювальної діяльності в конфліктогенному професійному середовищі. Фахівець, що 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 ролевих, когнітивних, мотиваційних конфліктів).

В процесі формування конфліктологічної культури студента-машинобудівника були використані активні методи навчання.

Згідно з А. Вербицьким [1], активне навчання знаменує собою перехід від переважно регламентуючих, алгоритмизуючих, програмованих форм та методів організації дидактичного процесу до розвиваючих, проблемних, дослідницьких, пошукових, що забезпечують народження пізнавальних мотивів та інтересів, умов для творчості в навчанні.

У ході наукового пошуку встановлено, що існують такі основні активні методи навчання, як аналіз конкретних ситуацій, імітаційні вправи, семінари-дискусії, “круглий стіл”, “мозковий штурм” тощо.

На початку знайомства з конфліктологічними знаннями проводився “мозковий штурм”. Це метод широко застосовується для навчання студентів і є засобом продукування нових ідей для вирішення наукових та практичних проблем. В рамках нашого дослідження була поставлена така ціль – організація колективної розумової діяльності для визначень поняття конфлікту.

У ході проведення “мозкового штурму”, по-перше, було запропоновано назвати слова, що асоціюються зі словом конфлікт. Студентами були названі такі слова, як сварка, агресія, емоційна незгода, неприязнь, протиріччя, зіткнення інтересів, нерозуміння, небажання зрозуміти позицію іншого, виразні негативні емоції, проблемна ситуація між людьми, негативна взаємодія, категоричне неприйняття однією стороною іншої тощо. Ці слова-асоціації свідчать про негативне відношення до конфлікту, який потрібно негайно вирішити.

По-друге, студенти-машинобудівники давали визначення конфлікту.

- “конфлікт – це протиріччя, розбіжність поглядів на якусь проблему”;
- “конфлікт – це непорозуміння між людьми”.

Ось таким чином виглядає визначення конфлікту після узагальнення запропонованих варіантів.

Більшість студентів для обґрунтування наданого визначення посилались на конфлікти, учасниками яких вони були.

“Мозковий штурм” дозволив вирішити такі завдання:

- творчо засвоїти матеріал конфліктологічного напрямку;
- об’єднати теоретичні конфліктологічні знання із практикою;
- активізувати пізнавально-мотиваційну діяльність;
- сформувати здібність концентрувати увагу та розумові зусилля для вирішення поставленого завдання;
- сформувати досвід колективної інтелектуальної діяльності.

Безпосереднє відношення до предмету нашого дослідження має метод аналізу конкретних ситуацій. Аналіз конкретних ситуацій (case-study) – це один із найбільш ефективних та поширених методів організації активної пізнавальної діяльності студентів. Цей метод розвиває здатність до аналізу нерафінованих життєвих та виробничих завдань. Зустрічаючись із конкретною ситуацією, студент повинен визначити: чи є в ній проблема, з чого вона складається, визначити своє відношення до ситуації. Розрізняють наступні види ситуацій: ситуації-ілюстрації, ситуації-вправи, ситуації-оцінки, ситуації-проблеми [2]. Зокрема нами проводилося розв’язання ситуаційних задач, розбір інцидентів (явищ), розбір конфліктів та інші.

Так, розбір інцидентів чи конфліктів передбачає надання викладачем прикладів конфліктних ситуацій, з якими стикалися інженери на виробництві, зокрема в галузі машинобудування. Студентам були запропоновані інциденти, які стали змістовним предметом дискусії на практичних та семінарських заняттях. Юнаки та дівчата були поділені на невеличкі групи (3-5 осіб), аналізували запропоновану ситуацію, приймали відповідне рішення й пропонували його для обговорення в навчальній групі. Отже, студенти навчалися на конкретних життєвих прикладах шляхом всебічного аналізу приймати відповідальне рішення в обмежений термін часу та за відсутності достатнього обсягу інформації.

Наприклад, пропонувався наступний інцидент “Відділ головного конструктора машинобудівного підприємства займається постійним оновленням продукції, що випускається, та пошуком нових, більш досконалих технічних

рішень. Це основний зміст його діяльності, і об'єктивно він зацікавлений у постійній модернізації та реорганізації виробництва. Однак кожне нововведення потребує відповідної перебудови технологічних процесів, часу на їх обробку тощо. Це клопіт відділу головного технолога, який не зацікавлений у частих пертурбаціях і тому стримує ініціативи конструкторів. Яким чином можливо оптимізувати взаємодію конструкторів та технологів на даному підприємстві та чи це необхідно?"

Студентами були запропоновані наступні основні варіанти вирішення цієї проблеми:

– нічого не потрібно робити, бо намагання розв'язати цю проблему призведе до виникнення конфлікту. Такий варіант свідчить про страх перед конфліктом, позицію про неприпустимість протиріч у житті людини;

– втручання головного інженера виробництва, який би включив технологічний та конструкторський відділи в один ланцюг з одним головним завданням: випуск конкурентноспроможної продукції, що не потребує великих затрат. Цей варіант виявляє спроможність студентів до конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій.

Після цього було проведене обговорення обраних варіантів вирішення даної проблемної ситуації з метою обрання найоптимальнішого. Це необхідно для набуття конфліктологічного досвіду по розв'язанню конфліктних ситуацій, які супроводжують професійну діяльність інженера-машинобудівника.

Також у процесі формування конфліктологічної культури використовувалось розігрування ролей. Як відомо, це ігровий метод активного навчання, що характеризується наступними ознаками:

- існування завдання та проблеми, розподіл ролей між учасниками (студентами) для їх вирішення;
- взаємодія учасників групового заняття за допомогою проведення дискусії. Кожен з учасників може у процесі обговорення погоджуватися або ні з думкою інших учасників;
- введення педагогом у процесі заняття коригувальних умов (наприклад, перервати обговорення і повідомити нову інформацію та інше);
- оцінка результатів обговорення та підведення висновків педагогом.

Одним із сценаріїв було розігрування виробничої наради за участю головного інженера, конструктора, технолога, майстра виробничого цеху. У кожного з них була група підтримки – заступники. Сценарій гри наступний – був спроектований нетехнологічний продукт, який вже поступив у продаж, але на практиці відбувся збій при його використанні. Завданням основних учасників є конструктивно реагувати на конфліктогенні зауваження та критику керівника у ситуації ділових взаємин.

Після розігрування обговорювався ступінь конфліктогенності мовних оборотів, що використовувалися студентами у тій чи іншій ролі.

Також студентам була запропонована робота з таблицею, яка містила типи конфліктогенів (погроза, наказ, негативна критика, зневажливі прізвиська, несвоєчасні поради, відмова від обговорення тощо). Основним завданням було заповнити відповідні стовбці таблиці (переживання, що викликає конфліктоген та приклади) тими характеристиками, що відповідають їх уявленням про конкретний тип конфліктогену. Аналізуючи наведені студентами варіанти, потрібно відмітити, що всі без виключення конфліктогени викликають негативні переживання, такі як образа, приниження, ворожість, нерозуміння, роздратування та інші. Наприкінці виконаного завдання було підбито підсумки, що свідчать про неприпустимість використання конфліктогенів у міжособистісному спілкуванні.

Висновки. Конфліктологічна культура фахівця-машинобудівника займає ключову позицію в ієрархії структури професійної культури і являє собою інтегровану характеристику суб'єкта праці, здібного до перетворювальної діяльності в конфліктогенному професійному середовищі. Було виявлено, що "мозковий штурм" дозволив сформувати конфліктологічні знання, метод конкретних ситуацій та імітаційні вправи – конфліктологічні уміння, а знання й уміння займають ключову позицію у структурі конфліктологічної культури. Отже, активні методи навчання є ефективним засобом формування конфліктологічної культури майбутнього інженера-машинобудівника. Їх використання сприяло набуттю конфліктологічного досвіду, стійкої мотивації до оволодіння конфліктологічною культурою, сформованості знань про основні конфліктологічні проблеми.

Перспективи подальших досліджень. Планується формувати конфліктологічну культуру майбутнього інженера-машинобудівника засобами проблемного навчання.

Література

1. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М., 1991. – 159 с.
2. Педагогические технологии: Уч.пособие для студентов педагогических вузов / Под общей ред. В.С. Кукушина.– М., 2006. – 336 с.
3. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
4. Фиганов И.С. Педагогика трудового коллектива: Учеб. пособие. – М., 1988. – 279 с.

Підбуцька Н.В.

Використання активних методів навчання для формування конфліктологічної культури майбутніх інженерів-машинобудівників

В даній роботі автор розкриває необхідність формування конфліктологічної культури у студентів машинобудівних спеціальностей. Це пов'язано з тим, що машинобудування має велику ступінь конфліктності. Для формування даного виду культури автор використовує такі активні методи навчання, як мозковий штурм, розігрування ролей, інцидентів, проблемні ситуації та інші.

Подбуцкая Н.В.

Использование активных методов обучения для формирования конфликтологической культуры будущих инженеров-машиностроителей

В данной работе автор раскрывает необходимость формирования конфликтологической культуры у студентов машиностроительных специальностей. Это связано с тем, что машиностроение имеет повышенную степень конфликтности. Для формирования данного вида культуры автор использует такие активные методы обучения, как мозговой штурм, разыгрывание ролей, инцидентов, проблемные ситуации и другие.

N. Podbutskaaya

Active Methods of the Education in Forming of Future Mechanical Engineers' Conflictological Culture

In the present article the author exposes the necessity to form mechanical engineering students conflictological culture. The reason for it is that machine-building has heightened conflict rate. Author uses such active educational methods as brainstorm, playing roles, incidents, problematical situations etc. to form this aspect of culture.

Стаття надійшла до редакції.06.04.2007р.