

ЛІТЕРАТУРА

1. Гірник А.М. Аналіз соціальних та психологічних коренів конфліктів у працях Платона та Арістотеля // Психологічні перспективи = Psychological Prospects. – 2003. – № 4. – С. 87–92.
2. Платон. Государство.- в кн.: Платон. Сочинения в трех томах. Т.3. Ч.1., с.89-454.
3. Платон. Законы.- в кн.: Платон. Сочинения в трех томах. Т.3. Ч.2.- М.: Мысль, 1972, с.83-478.
4. Платон. Лахет.- в кн.: Платон.Диалоги.- М.: Мысль, 1986, с.223-249.
5. Платон. Менексен.- в кн.: Платон.Диалоги.- М.: Мысль, 1986, с.96-112.
6. Платон. Политик.- в кн.: Платон. Сочинения в трех томах. Т.3. Ч.2.- М.: Мысль, 1972, с.11-82.
7. Платон. Протагор.- в кн.: Платон. Сочинения в трех томах. Т.1- М.: Мысль, 1968, с.187-254.

ГРАБОВСЬКА С.Л. (ЛНУ імені Івана Франка)

ДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТУ ВЗАЄМИН У РОБОТІ З РОЗВ'ЯЗАННЯ МІЖОСОБОВИХ КОНФЛІКТІВ

Діагностика конфлікту взаємин і тісно пов'язаних з ним конфліктів цінностей та інтересів займає у процесі розв'язання конфліктів важливу роль, оскільки від наявності конфлікту взаємин, а відтак ставлення учасника конфлікту до інших сторін як до ворогів, залежить стратегія процесу примирення. Намагання примирювача організувати роботу клієнтів з розв'язання ними конфлікту за умови ворожого ставлення до інших сторін хоча би одного учасника конфлікту терплять зазвичай неминучу поразку: деструктивні емоції швидко розповсюджуються, ними «заражаються» інші. Тим більше знаходити ефективні рішення у розв'язанні конфлікту за умови «війни усіх проти усіх» не реально. Конструктивна робота в умовах взаємної підозри, ненависті, агресії неможлива.

Визначити наявність конфлікту взаємин та тісно пов'язаних з ним конфліктів цінностей та інтересів можна за допомогою аналізу опису учасниками конфлікту їхньої історії та оцінок, які дають клієнти іншим учасникам (сторонам) конфлікту. За наявності конфлікту взаємин, отож ворожого ставлення до партнерів, клієнт переважно концентрується на описі негативних особистісних рис інших сторін, менше говорить про їхні дії. Визначаючи запит клієнтів, варто запропонувати їм за чергою розповісти про ситуацію та її дійових осіб. Якщо клієнти мають труднощі з розповіддю, можна скористатися технікою наративу і запропонувати кожному учаснику конфлікту створити казку, баладу, вірш, оповідання, в якій би вони розповіли про свою проблему і своє ставлення до усіх її учасників, свої переживання. Іноді клієнтам легше таку розповідь (або наратив) зробити письмово. Аналізуючи розповіді сторін конфлікту, примирювач може скористатися таблицею (Таблиця 1), в якій легко зафіксувати важливі моменти розповіді та отримати уявлення про взаємини сторін конфлікту. В колонках таблиці «Дії» (позитивні, нейтральні, негативні) позначками слід зафіксувати скільки разів у розповіді клієнта йшлося про дії інших осіб і якими оціночними дієсловами вони описувалися (позитивними, нейтральними чи негативними). У колонках таблиці «Особистість» аналогічно позначками потрібно зафіксувати особистісні риси або оціночні прикметники, якими

клієнт описує інших учасників конфлікту (позитивні, нейтральні, негативні). Наприклад, описуючи, як свекруха намагалася допомогти у лікуванні онуки, невістка говорить: «Мама принесла ліки, хоч ми її про це не просили» (ставимо позначки у колонці «Дії» (позитивні) та у колонці «Особистість» (позитивні). Якщо ж ця ситуація описана словами: «Антоніна Федорівна вічно лізе зі своїми ліками» (ставимо позначку у колонці «Дії» (негативні) та у колонці «Особистість» (нейтральні). Якщо ж від клієнтки чуємо: «Воно таке злюще, але вічно піклувальницею прикидається», (ставимо позначку у колонці «Дії» (негативні) та у колонці «Особистість» (негативні) – дві.

Таблиця 1.

Бланк опитування клієнтів

Дії			Особистість		
позитивні	нейтральні	негативні	позитивні	нейтральні	негативні

Такі таблиці потрібно заповнити на кожного клієнта окремо. Якщо у розповіді клієнта переважає опис позитивних і нейтральних дій та позитивних або нейтральних оцінок особистості партнера, можна вважати, що конфлікт взаємин відсутній. Якщо переважають негативні характеристики особистості, особливо негативні оціночні прикметники та дієслова, вислови, що принижують гідність, можемо бути певні – конфлікт взаємин (цінностей чи інтересів, або і увесь «букет» загалом) є.

Щоб полегшити діагностику наявності конфлікту взаємин (цінностей чи інтересів), можна запропонувати сторонам набір оціночних прикметників та дієслів і попросити їх скористатися ними під час розповіді про свою проблему або у створенні наративу. Це спрощує процес оцінки змісту використаних клієнтами слів, підрахунку застосованих ними оціночних прикметників та дієслів і визначення наявності конфлікту взаємин.

Варто також звертати увагу на те, як клієнт (клієнтка) описуючи свою проблему і поведінку усіх інших учасників конфлікту, називає партнерів: застосовує ім'я, прізвище, статус, прізвисько, взагалі уникає власних імен тощо. Це дозволить виявити, наскільки клієнт ідентифікує себе з іншими особами. Якщо клієнт застосовує присвійний займенник («моя доня», «мій чоловік», «моя мама» (про свекруху), мої колеги тощо) або вдається до пестливих, скорочених, «домашніх» імен, дружніх прізвиськ, можна припустити відсутність конфлікту взаємин. Якщо клієнт застосовує образливі, принижуючі гідність інших ярлики, прізвиська («воно», «ця нікчема», «змія», «гієна», «хитрюща лисиця» тощо), можна з певністю говорити про наявність конфлікту взаємин.

Для визначення наявності конфлікту взаємин у клієнтів важливо також уважно спостерігати за їхньою мімікою, поглядами, інтонаціями. На ворогів зазвичай дивляться поглядом «з-під лоба», тримаючи в полі зору уявний трикутник обличчя співбесідника, вершинами якого є очі та середина чола (за такого погляду зіниці звужені). М'язи обличчя напружені, брови насуплені, губи тримають чітку лінію або кутики губів опущені. Інтонації голосу підвищені і тримаються майже на одній ноті, або знижені і одноманітні. Темп мовлення переважно швидкий, але часто переривається паузами. Наявність перерахованих «симптомів» свідчить про потужні негативні переживання клієнта. Для примирювача це означає сигнал: «обережно: конфлікт взаємин!».

Отож, якщо діагностовано конфлікт взаємин між сторонами, спочатку слід зняти вороже ставлення учасників конфлікту до інших, а тільки після цього приступати до організації конструктивної роботи над розв'язанням проблеми. За наявності конфлікту взаємин між сторонами програма роботи зі сторонами має включати такі кроки:

- крок 1 : змінити ставлення до інших учасників конфлікту;
- крок 2 : об'єднати учасників конфлікту як партнерів у роботі з проблемою;
- крок 3 : розв'язати проблему
- крок 4 : прийняти спільне рішення.

За відсутності конфлікту взаємин та ворожого ставлення до інших з боку сторін конфлікту перший (і зазначимо, дуже складний та напружений етап роботи) – відсутній, можна починати роботу з проблемою:

- крок 1 : об'єднати учасників конфлікту як партнерів у роботі з проблемою;
- крок 2 : розв'язати проблему;
- крок 3 : прийняти спільне рішення.

ЗАБУЗОВА О.В. (НаУКМА)

ПІДГОТОВКА НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ: ДЖЕРЕЛА КОНФЛІКТІВ

Сфера освіти і науки є мирною за своєю природою, а здобуття наукових ступенів - процедурою, загалом забезпеченою як законодавчо-нормативними актами держави, так і морально-етичними традиціями у суспільстві (про реформи та їх наслідки згодом). Та будь-яка сфера людської діяльності не позбавлена конфліктів, і процес підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів має свої особливості (періоди, ситуації, взаємодії тощо), на ґрунті яких можна спостерігати виникнення конфліктних ситуацій або й конфліктів. Наведемо їх нижче у порядку збільшення: 1) складності для виявлення та спостереження; 2) неможливості їх вирішення формальним (нормативним) шляхом; 3) неможливості упередження, 4) необхідності діяльності посередника (медіатора); 5) дії в часі; 6) можливостей здобувача щодо впливу на хід конфлікту.

1. Вступ. Етап конкуренції вступників частіше за все спричиняє міжособистісні (рідше – міжгрупові) конфлікти між: - вступником та особою, що представляє; - між кафедрами або членами кафедри (центру, відділу) або ж членами комісії того чи іншого рівня. Тут можуть відігравати важливі ролі чинники, не пов'язані прямо зі вступною кампанією. Такі конфлікти вирішується швидко, переважно у самій установі за допомогою протоколів дій чи розіграних ритуалів;

2. Період підготовки та проходження дисертації до захисту, де здобувач має грати головну роль, але при цьому він приречений на «поступливість» [2, 95]. Внутрішньо – і міжособистісні конфлікти, що притаманні цьому періоду і його учасникам тривають довше, вирішуються теж протокольно та ритуально, але професійна допомога фахівця – counselor'a вже може бути потрібна і часто допомагає здобувачеві.

3. Взаємодія аспіранта (здобувача, докторанта) та наукового керівника (консультанта) є ключовою у всьому процесі підготовки. Формально прописана, морально-етично розроблена, вона відбувається у полі дії кафедри, тим не менш, як і кожні стосунки, може нести загрозу міжособистісного конфлікту. Такий конфлікт