

<http://cyberleninka.ru/article/n/predprinimatelskiy-universitet-suschnost-i-osobnosti-formirovaniya>

3. Друкер П.Ф. рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы: пер. с англ. М.: Book Chamber International, 1992.

4. Овсянникова Г.Л. Экономический механизм формирования регионального предпринимательского университета: дисс... канд. эконом. наук. Владивосток, 2005. 218 с.

5. Сидорова А.А., Румянцев Н.А. Предпринимательские университеты: сущность и тенденции развития, 2014 [Электронный ресурс]// <http://kniga.seluk.ru/k-ekonomika/1024877-1-sidorova-rumyancev-predprinimatelskie-universiteti-suschnost-tendencii-razvitiya-moskva-2014-annotaciya-dannaya.php>

6. Университет – регион – бизнес: на путях интеграции: сборник материалов// под ред. Валамат-заде Н.Р., Головки Е.А., Шапошникова А.А.-М.: Некоммерческая организация Фонд «Новая Евразия», 2013. 72 с.

7. Dr. Annette Zimmer, Stephanie Bräuer. The Development of Social Entrepreneurs in Germany, Westfälische Wilhelms University, Germany, April 2014, 14 p.

8. Etzkowitz H. University-Industry-Government Interaction: the Triple Helix Model for Innovation (with Dzisah, Ranga and Zhou), Asia-Pacific Tech Monitor 24 (1), 2007, P.14-23

СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

А.А. Фролова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Сегодня все более возрастает потребность общества в повышении качества человеческого потенциала подрастающего поколения, в инициативных и грамотных выпускниках школ, колледжей и вузов, обладающих развитым социальным интеллектом, и самостоятельностью в разрешении межличностных, внутриличностных, групповых противоречий и конфликтов.

В современных исследованиях, как отмечают ученые, нет полноценного анализа реальных конфликтных ситуаций развития современной молодежи, трудностей взаимодействия с педагогом, специфики умений педагога в условиях социально-экономического неравенства конструктивно взаимодействовать с обучающимися, коллегами и организационной структурой образовательной организацией [1, 76].

Д.И. Фельдштейн отмечает, что если раньше устойчивые состояния психики человека наблюдались на протяжении столетия, затем десятилетий, то в настоящее время «развитие общества так прессингует растущего человека, что изменения в психике происходят через 5-6 лет, требуя определения новых средств познания» [2, 5]. Меняются не только подростки, но и учителя, и институты образования, а главное, неизменное мировосприятие человека сталкивается с нарастанием конфликтов.

Г.М. Коджаспировой и А.Ю. Коджаспировым, конфликт определяется как столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме. В зависимости от конфликтной ситуации выделяются: бытовые, деловые, профессиональные, психологические, идеологические, конфликты смещенного основания как неразрешимый конфликт [3, 141]. Конфликтологические умения определяются и не только в способности к разрешению конфликтов, но и умением осознавать внутренние конфликты, свои и чужие. Современные отечественные и зарубежные исследователи убеждены в том, что конфликт – это распространенная черта социальных систем, он неизбежен, а потому должен рассматриваться как естественный фрагмент человеческой жизни. Сегодня конфликт должен быть принят как одна из форм нормального человеческого взаимодействия.

Но нельзя рассматривать конфликты только с отрицательной стороны. Ценность конфликтов в том, что они могут открыть оппоненту правду, порой неприятную, а также появляется возможность предотвратить застойные явления в воспитательной системе, открыть дорогу инновациям.

Сегодня образовательное учреждение – это не только учебный процесс, но и групповое взаимодействие людей, объединённых в одном пространстве различными видами деятельности,

будь то учебная, воспитательная, управленческая и т.д. В ходе такого взаимодействия, возникает множество конфликтных ситуаций, которые образовательные учреждения стремятся разрешить различными способами. При этом стараясь не выносить конфликт за пределы учреждения, чтобы не портить репутацию, но и не всегда находятся эффективные методы разрешения конфликтов внутри учебного заведения. Сам по себе педагогический конфликт – нормальное социальное явление, достаточно естественное для таких динамично развивающихся социумов, какими являются современные образовательные учреждения. Однако слабая конфликтологическая подготовка педагогов и руководителей образовательных учреждений, как правило, негативно сказывается на организации учебно-воспитательного процесса.

Изучением педагогических конфликтов занимается теоретико-прикладное направление – педагогическая конфликтология. Ее основным предназначением является изучение природы и причин конфликтов, разработка методов их практического регулирования и разрешения.

Педагогический конфликт можно рассматривать как возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форму обострившихся субъектно-субъектных противоречий, вызывающих чаще всего у них отрицательный эмоциональный фон, и предполагающую конструктивный перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин. Таким образом, в данном толковании педагогического конфликта как разновидности конфликтов прежде всего обращается внимание на сферу его протекания (учебно-воспитательный процесс), особенность субъектов, эмоциональный фон протекания.

В педагогической конфликтологии теоретически нет разграничения между такими понятиями как оппоненты, противники, субъекты, стороны конфликта. Данные понятия в представлении многих ученых являются синонимами. С.В. Баныкина наиболее приемлемыми можно считать понятие «субъекты конфликта», под которыми следует подразумевать отдельных лиц или группу людей в образовательном социуме, являющихся непосредственными участниками конфликта и вовлеченных во все его стадии [4].

Важными понятиями, без которых конфликтология (в том числе и педагогическая) как наука не может функционировать, являются: конфликтная ситуация, конфликтное взаимодействие, инцидент. По мнению ряда исследователей в педагогике, конфликтная ситуация предшествует собственно конфликту, ее составляющими являются субъекты и объект конфликта со всеми их отношениями и характеристиками (М. Р. Битянова, Н.М. Вереникина) Таким образом, конфликтную педагогическую ситуацию можно принять за совокупность объективных и субъективных условий, возникающих в педагогическом социуме и создающих определенное психологическое напряжение, по причине которого ослабляется рациональный контроль субъектов общения и активизируется их эмоциональное восприятие сложившихся противоречий. Чтобы конфликтная ситуация переросла в конфликт, необходим инцидент. Инцидент – это повод для конфликта. Инцидент далеко не всегда является осознанным фактом. Он нередко выступает как повод к конфронтации. Именно инцидент способствует переходу конфликтной ситуации в конфликтное взаимодействие. Последнее проявляется в поведении субъектов в конфликтной ситуации. В связи с этим можно говорить о культуре конфликтного поведения его субъектов, заключающегося в грамотном разрешении противоречия, лежащего в основе конфликтной ситуации [5].

Интересными, являются исследования, в которых рассматриваются основные факторы, влияющие на конфликтность в коллективе. Так, например, Р. С. Вайсман получил результаты, согласно которым конфликтность зависит от величины коллектива и повышается, если эти размеры превышают оптимальные. Н.В. Голубева пишет о том, что конфликтность между подчиненными и руководителями выше, когда последние не принимают непосредственного участия в основной, профессиональной деятельности руководимого им коллектива, а выполняют лишь административные функции. По мнению Р.Х. Шакурова и Б.С. Алишева, можно выделить две основные группы факторов, влияющих на конфликтность (или несовместимость) в подколлективе. Это объективные характеристики коллективной деятельности, выражающиеся прежде всего в ее содержании и спо-

собах организации, и психологические особенности его членов, как функциональные, так и нравственно-коммуникационные.

Обобщая основные тенденции в построении типологии педагогических конфликтов, представленных в научной литературе, можно найти оптимальную и обобщающую систему взаимодействия субъектов. Наиболее адекватной для изучения педагогических конфликтов учебно-воспитательного процесса школ, колледжей и высших учебных заведений нам представляется следующая типология: «педагог-педагог», «педагог-администратор», «педагог-родитель», «педагог-ученик», «администратор- администратор», «ученик-ученик».

С помощью предлагаемой типологии можно упорядочить материалы банка конфликтных ситуаций, пригодных для обучения административного персонала учебных заведений, педагогов реальным способам упреждения и разрешения педагогических конфликтов. Исходя из учета особенностей взаимоотношений субъектов педагогических конфликтов, можно разработать практические рекомендации по снижению уровня конфликтности, предупреждению и преодолению данных конфликтов в реальных ситуациях.

Библиографический список

1. Сергеев Н.К., Сериков В.В. Диссертация по педагогике: проблемы науки и нравственности // Педагогика. 2014. № 4. С. 71-82.
2. Фельдштейн Д.И. Задачи Российской академии образования на новом историческом уровне движения общества // Педагогика. 2013. № 10. С. 3-14.
3. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Словарь по педагогике. – М. : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : Издательский центр «МарТ», 2005. 448 с.
4. Банькина С. В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001. С. 373–394.
5. Рыданова И. И. Основы педагогики. Минск :Беларуская навука, 2003.