

*С. Дж. Саидова,
доцент Национального института художеств
и дизайна им. Камолитдина Бехзода*

**Причины возникновения конфликтов в высших учебных
заведениях и виды конфликтов**
**Creativity and competency of leadership while working with problematic
stuff**

Аннотация

Данная статья посвящена теме возникновения конфликтов в вузах и разновидностей конфликтных ситуаций. Освещены причины возникновения конфликтных ситуаций в высших учебных заведениях, научно-теоретические основы, эффективные формы и методы их локализации. Выработаны рекомендации по подготовке студентов в качестве конкурентоспособных специалистов, проведения семинаров-тренингов, создания программ и внедрения их в жизнь с целью формирования знаний и навыков работы в здоровой среде.

Abstract

The main proposals and conclusions of the Research are analyzed which about to educate the intellectual students and to create the healthy atmosphere in Higher Educational Institutions. The Results of the Research work is useful for carrying out seminar-training and create syllabus and using practice in the Higher Educational Institutions.

Одной из актуальных проблем, стоящих сегодня перед сферой образования, является недостаточная организация руководствами высших учебных заведений работ по достижению высокой продуктивности в учебно-

воспитательном процессе на научно-методической основе, использованию в этих целях прогрессивных и эффективных методов педагогических и современных информационных технологий. В управленческой деятельности руководства любого высшего учебного заведения неизбежно возникают конфликтные ситуации как следствие распространенных ошибок и недочетов, когда руководство несправедливо подходит к делу оценки труда учителей и их поощрения, руководствуется кумовством, местничеством и схожими коррупционными принципами, плохо осваивает действующие нормативные документы, не в достаточной степени осведомлено о работе, проводящейся в каждом из направлений образовательной деятельности, не имеет достаточно знаний, опыта или не соответствует требованиям проблемных кадров по творческой и общественной активности, идейно-политической зрелости. Отсутствие у руководителей таких качеств, как предприимчивость, инициативность, организаторство, недостаточные самоотверженность, эффективность, искусность, креативность часто приводят к потере уважения коллектива и прочим проблемам.

Конфликты и распри между проблемными кадрами и руководителями высших учебных заведений могут возникнуть вследствие субъективных ошибок сотрудников во взаимоотношениях, незнания должностных требований и обязательств. С этой точки зрения выделяются следующие типы конфликтов:

Внутренние конфликты, относящиеся к самой личности — обычно они не изучаются непосредственно в рамках общественной психологии, такого рода конфликты считаются предметом общей и педагогической патопсихологии, они возникают в основном из-за противоречий в переживаниях, желаниях и мотивах в душе одного человека, появления у него противоречивых и взаимоисключающих мыслей. Такой конфликт, как

правило, известен только самой личности, иногда, когда человек не понимает, что его проступок — результат внутреннего конфликта, к нему на помощь приходит психоаналитик или патопсихолог.

Конфликты, возникающие между личностью и группой обычно проявляются как результат несоответствия взглядов и действий личности нормам и мерам этикета группы, в которой личность живет или к которой обращается, отклонения ожиданий личности от групповых норм. Если такое случается в трудовом коллективе, важными факторами могут быть плохая квалификация членов группы либо бездарная управленческая деятельность руководства. Значит, в таком коллективе царит нездоровая психологическая и духовная среда, что приводит к противоречиям между членами группы.

Межгрупповые конфликты и противоречия возникают, когда разногласия охватывают две группы и более, одним из основных факторов при этом является то, что они «мешают» друг другу в достижении целей. Обычно члены определенных формальных, официальных групп предаются групповщине, интересы мелких группировок сталкиваются и, как следствие, возникают конфликтные ситуации. Такая ситуация, называемая «групповщиной», также является вредным с общественно-психологической точки зрения, и крайне негативно влияет на духовную среду цельного коллектива. Иногда конфликты возникают между руководством либо официальной системой коллектива и неформальной группировкой внутри этого коллектива. Следует отличать подобные ситуации от несоответствия интересов, основанного на здоровой конкуренции, например, от борьбы между политическими партиями.

Основой конфликтов, возникающих в результате субъективных причин и факторов, служат поступки самих людей, их личностные качества, противоречия в их нуждах, желаниях и убеждениях. При этом следует

учитывать такие ситуации, когда указы, принятые руководством, оставляют недовольными других, когда их труд не оценивается по достоинству, или когда некоторые лица имеют откровенно скандальный нрав.

Возникновение конфликтов и разногласий в общественной жизни и межличностных отношениях неизбежно. Поэтому некоторые ученые утверждают, что конфликты и разногласия имеют не только негативные, но и положительные результаты. Например, Г. Андреева пишет о конструктивных результатах некоторых разногласий. По ее мнению, конфликт, возникший между двумя лицами, иногда может призывать их к выработке правильных и взаимовыгодных выводов, к отступлению при повторении таких случаев. Или же межличностные противоречия, внешне основанные на взаимных упреках, могут заставить человека, не покладая рук, работать над собой для того, чтобы исправить свой нрав. Такие конфликты считаются *конструктивными* согласно своим последствиям. А последствиями *деструктивных* конфликтов обычно являются возникновение межличностного антагонизма, удар по нервной системе сторон, а также различные болезни.

- **Конструктивные конфликты:**

При конструктивном конфликте разногласия направляются в положительное русло. Он помогает принимать обоснованные решения. Взаимоотношения внутри коллектива развиваются.

- **Деструктивные конфликты:**

Если конфликт не имеет никаких оснований, он считается деструктивным.

На первый план выходит личное достоинство каждой из сторон, истинные причины конфликта остаются на стороне.

Функции деструктивных и конструктивных конфликтов.

Конфликты могут выполнять положительные или негативные, хорошие или

плохие функции. Как известно, неприятности на работе, межнациональная рознь, местничество, общеполитические разногласия и соответствующая борьба, депрессии и потери, непонимание и недоразумения, отсутствие здорового межличностного общения, отсутствие коммуникабельности и способности устанавливать контакты с первого взгляда напоминают бытовые скандалы и распри, которые особо губительны для человеческой психики.

Значит, конфликты по положительным функциям могут быть конструктивными, а по негативным функциям — деструктивными. Педагогические конфликты проявляются в следующих разновидностях: между учителем и учениками, между учеником и учеником, между личностью и группой, между двумя противоборствующими группами. Нейтрализация педагогических конфликтов, возникающих в высших учебных заведениях, анализ и осознание причин их возникновения чрезвычайно важны для руководства. Трудно однозначно классифицировать все конфликты по причинам их возникновения, но, тем не менее, существует популярное деление на три причинно-следственные группы.

Можно также вспомнить, что конфликты могут быть открытыми и закрытыми. Но в основе любого конфликта лежит отрицание компромисса.

Согласно мнению исследователей, для того, чтобы своевременно устранять конфликты между проблемным сотрудником и руководителем, между учителем и студентом, между студентом и студентом, между учителем и учителем, руководству следует формировать конструктивные последствия, что отразится на развитии студенческого общества, педагогического коллектива и всех сотрудников в целом. Можно приводить сколько угодно примеров относительно причин любого вида конфликтов. Например, А. А. Бодалев в работе «Особенности межличностного общения как фактор

возможного возникновения конфликтов» специально рассматривает некоторые из вышеозначенных типов конфликтов и дает им следующие характеристики:

Конфликт «Студент-Студент». Такие конфликты в большинстве случаев возникают из-за претензий на лидерство тех или иных обучающихся в составе микрогрупп. Межличностные конфликты обычно проявляются между претендентами на лидерство и авторитет в составе группы и членами микрогруппы, способными удачно занимать ранг лидера. Конфликтные ситуации такого типа обычно начинаются с непризнания со стороны каждого из лидеров авторитета члена группы, считающего его конкурентом. В межличностных конфликтах лидеры обычно вовлекают в конфликт также микрогруппу, в которую входят и сами, в результате чего масштаб конфликта многократно увеличивается. Такие конфликты может успокоить только опытный руководитель группы, нередко — при содействии родителей обучающихся. Большинство случайно возникших межличностных конфликтов могут также основываться на непропорциональном демонстрировании своего превосходства между группами девушек и парней.

Конфликт «Студент-Учитель». Конфликты между обучающимися и учителями могут возникнуть в силу различных причин. Например, у студента, получившего несправедливую оценку, формируется негативное отношение к учителю. В таких случаях в конфликт вовлекаются все студенты соответствующей группы. Некоторые учителя при оценке знаний студентов руководствуются двумя взаимоисключающими стратегиями. С одной стороны, для того, чтобы установить приветливое отношение со студентами, они могут снизить планку требований, с другой же стороны, требования, наоборот, поднимаются и ужесточаются для более жесткой и эффективной профессиональной подготовки студентов. Любая из этих стратегий все равно приводит к конфликту. Студенты требуют высоких оценок взамен на свою

активность в учебном процессе и хорошую успеваемость. А обучающиеся с плохой успеваемостью нередко враждебно относятся к учителям, при этом требуя от них высоких оценок. Следует справедливо оценивать знания студентов. Только тогда не будут возникать конфликты.

Конфликт «Учитель-Учитель». Конфликтные ситуации между самими педагогами возникают не только из-за их не соответствующего темперамента и недопонимания, но и как следствие низкого развития человека как индивида, личности.

Есть множество методов и путей определения и устранения причин разногласий в высших учебных заведениях. Это можно будет проследить на примере нижеприводимых трех ситуаций.

Конфликт «Руководитель-Учитель». Для того чтобы быть выше различных противоречий, возникающих при ежедневной деятельности в тесном взаимоотношении с учителями, от руководителя требуются навыки общения и внушительный опыт работы. Основой таких навыков служат использование **технологий человечности**, избегание посредственности, установление близкого **диалога** с учителями. Если руководитель не будет искать путей разрешения разногласий между сторонами, приближать друг к другу учителей, направлять их к совместному решению возникающих проблем, искать общность мнений, разногласия будут разрывать коллектив изнутри. Несмотря на различия между задачами и общественными ролями руководителей и учителей, их объединяет совместная деятельность. Равенство в репутации субъектов и сотрудничество дает возможность глубоко изучить педагогические процессы и объединение их с самовоспитанием.