

## МЕХАНИЗМЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

*Гончарук Ярослав Алексеевич*

*Старший преподаватель кафедры физического воспитания  
Белгородского государственного национального исследовательского университета  
Белгород*

*Митусова Дарья Андреевна*

*Студентка группы 02061804 факультета психологии  
Белгородского государственного национального исследовательского университета  
Белгород*

Известные ученые-социологи, в том числе Ж. Бодриар, Л. Козер, М. Вебер, М. Крозье, К. Ясперс, значительное место в своих исследованиях отводили изучению признаков и причин социальных конфликтов в разных сферах социальной действительности, разрабатывали основные положения социологического подхода в сфере управления. Их опыт применяется в современной социологической науке как в России, так и за рубежом.

Управление социальными конфликтами в студенческой среде – это процедура поддержания институциональных и идентификационных условий целостности социальной организации, направленная на установление непротиворечивых норм и правил взаимодействия и обеспечения соответствующего поведения обучающихся согласно ним.

На современное состояние управления социальными конфликтами среди обучающихся существенно влияют: деформация структуры социального взаимодействия некоторых элементов образовательной организации, искажение ценностно-нормативной системы как общества в целом, так и образовательной среды, неадекватность средств воздействия на конфликтное поведение студентов.

Пути оптимизирующего воздействия на процесс управления социальными конфликтами среди студентов находятся в двух плоскостях: объективизации информации о реальном состоянии конфликтности и его регулировании, а также создания условий идентификации обучающихся с институциональной и организационной культурой учебного заведения.

Концепция конфликтно-функционального подхода, позволяет утверждать: как и в любых организациях, в ВУЗе конфликтные ситуации неизбежны, а некоторые предопределены функционально. Повышенное разрастание конфликтов в студенческих группах приводит к кризису и разрушению системы управления, указывает на потребность в структурной перестройке образовательной среды и усовершенствовании инструментов управления конфликтами [2]. Неоспорим тот факт, что полное устранение конфликтов принципиально невозможно, цель управления конфликтами заключается в минимизации негативных и максимизации позитивных последствий конфликтных ситуаций.

Управление социальными конфликтами в ВУЗе осуществляется на трех уровнях:

- институциональном (на уровне ВУЗа устанавливаются общие требования и нормы поведения),
- функционально-содержательном (оперативное воздействие на фактическое поведение, нарушающее установленные нормы),
- социально-идентификационном (посредством отождествления индивидом себя с эталоном, принятым в студенческой среде).

Проведение социологического анализа конфликтности, возможностей и факторов управления и разрешения конфликтов в студенческой среде невозможно без социологического исследования, в том числе методом массового опроса в форме анкетирования. Такое исследование было проведено среди обучающихся факультета физической культуры НИУ «БелГУ».

Анализ результатов проведенных исследований позволил установить, что причины конфликтов могут быть различными, их содержание значительно отличается в зависимости от курса обучения. Например, борьба за определенную социально-психологическую роль и статус в группе, на курсе более актуальна среди обучающихся 3-4 курсов. Отстаивание чести и достоинства зачастую является основной причиной конфликтов на 1, реже 2 курсах, когда происходит процесс группообразования.

Несправедливость оценивания учебных достижений чаще беспокоит студентов 2-3 курсов, первокурсникам оценки кажутся объективными, а выпускники придают оценкам мало значения. Приведенные результаты позволяют сделать вывод, что основные причины конфликтов в студенческой среде в меньшей степени обусловлены недисциплинированностью и личными особенностями обучающихся, нежели иными факторами.

Среди факторов возникновения конфликтов чаще остальных были названы: отсутствие иного способа защиты своего достоинства и чести; агрессия в поведении либо неудовлетворительная дисциплина некоторых студентов; предвзятость преподавателей; недостаточность и низкое качество воспитательной работы.

Анализ показал, что мнения преподавателей и обучающихся о причинах конфликтов в студенческой среде отличаются, что приводит к принятию неадекватных и недейственных мер по регулированию таковых.

**ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТИРОВАНИЯ (В %)**

| Причины возникновения конфликтов         | Удельный вес причин                           |    |    |    |    |
|--|---|----|----|----|----|
|  | По мнению студентов различных курсов обучения |    |    |    |    |
|  | 1   | 2  | 3  | 4  | 5  |
| 1. Защита чести и достоинства            | 35  | 32 | 21 | 4  | 14 |
| 2. Разница в материальном благосостоянии | 9   | 6  | 9  | 7  | 4  |
| 3. Агрессивное поведение обучающихся     | 15  | 10 | 8  | 6  | 9  |
| 4. Проблемы в учебе                      | 25  | 27 | 24 | 5  | 9  |
| 5. Предвзятое отношение преподавателей   | 27  | 19 | 7  | 10 | 20 |
| 6. Низкий уровень воспитательной работы  | 34  | 17 | 7  | 6  | 4  |

Алгоритм разрешения социальных конфликтов в студенческой среде представляет собой многоступенчатый процесс, состоящий из нескольких стадий:

1. Оценка и анализ ситуации,
2. Подбор способа решения проблемы,
3. Составление и реализация плана действий,
4. Оценка эффективности предпринятых действий.

Аналитическая стадия предусматривает оценку и сбор информации по таким проблемам:

- оппонент (общие сведения, психологические особенности; взаимоотношения с преподавателями; позиция, интересы; нравственные и правовые основы требований; предпринятые ранее действия в конфликтной ситуации, допущенные ошибки; точки соприкосновения и расхождения интересов и пр.);

- объект конфликта (социальный, идеальный и материальный; неделим или делим; возможно ли его изъятие либо замена; доступность для сторон);

- собственная позиция (ценности, цели, действия в конфликтной ситуации; нравственная и правовая основы собственных требований, доказательность и аргументированность требований; допущенные ошибки; возможность их признания перед второй стороной и пр.);

- социальная среда (обстановка в группе, на факультете, в ВУЗе, какие задачи разрешаются группой конфликтующих, как конфликт отражается на них; как и кто поддерживает каждую сторону; реакция руководства, педагогов, общественности; какие факты о конфликте им известны);

- непосредственный повод и причины конфликта;

- вторичная рефлексия (мнение субъекта относительно того, как оппонент воспринимает конфликт, «как воспринимает меня», «мои мысли о конфликте» и пр.).

Неуспешность или успешность функционирования образовательной организации определяет во многом наличие оптимальной ее структуры, ядром которой является личность, отвечающая ценностно-нормативным стандартам, устанавливаемым организацией. Трансформация личности под влиянием этих стандартов представляет собой процесс социализации, результативность которого определяется способностью организации реализовывать заданные обществом цели. Становится очевидным тот факт, что оптимизировать деятельность образовательной организации, нельзя без оптимизации управления конфликтными ситуациями в студенческой среде.

Под *оптимизацией управления социальными конфликтами* следует понимать целенаправленную деятельность деканатов, кураторов, социально-психологической службы ВУЗа по внедрению и разработке инновационных механизмов регулирования, которые позволяют эффективно создавать модель аксиологической структуры личности студента, а также ту социализирующую атмосферу, в которую его включили, что даст возможность сохранить высокую степень готовности к обучению.

Оптимизация управления конфликтами состоит, в первую очередь, в разработке инновационных способов регулирования, которые могут выступать комплексом операционально-структурированных, научно обоснованных, согласованных по месту и времени решений в области структурно-организационных, ресурсных, нормативно-правовых и информационно-идеологических изменений, быстро адаптироваться к меняющимся внешним условиям[3]. Совокупность таких способов может обозначаться как оптимизационный механизм по управлению социальными конфликтами в студенческой среде. В пределах последнего выделяют четыре основных элемента: структурно-организационный, ресурсный, нормативно-правовой и информационно-идеологический. Организационно, задача формирования данного механизма выполнима посредством разработки и включения в

систему управления указанных выше функциональных подсистем, отраженных в соответствующих организационных формах: система психологического обеспечения работы ВУЗа; система социального мониторинга; целевые программы государства.

#### **Список литературы:**

1. Баданина Л. П. Основы общей конфликтологии: учебное пособие. -;М: Флинта, 2012
2. Беляева, Т.Б. Активные методы формирования конфликтологической компетентности у студентов// Психология обучения. – 2008. – № 7. – С. 34–49.
3. Гизатуллин А.А. Управление конфликтами в контексте обеспечения устойчивого организационного развития // Социология. 2017. №4. С.67-70
4. Гуров Р. Г. Социологические проблемы воспитания. М., 1981; Рабочая книга социолога. М., 2003
5. Гришина, Н. В. Психология конфликта. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
6. Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000.