

ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Салихова Сабина Дамировна

магистрант 2 курса

Университета Пучон, г. Ташкент, Узбекистан

Научный руководитель:

Рискулова Камола Джумаевна

доктор педагогических наук (DSc), профессор

Введение

В условиях современной образовательной среды конфликты являются неотъемлемой частью межличностных и профессиональных взаимодействий. Образовательные учреждения — школы, колледжи и высшие учебные заведения — представляют собой сложные социальные системы, в которых взаимодействуют участники с различными ценностными установками, интересами и ролевыми ожиданиями. Это объективно обуславливает возникновение конфликтных ситуаций различной степени сложности.

При этом конфликты не всегда носят исключительно негативный характер. Их последствия во многом зависят от того, насколько грамотно осуществляется управление ими. В данном контексте особое значение приобретает конфликтологическая компетентность руководителя образовательного учреждения, под которой понимается способность своевременно выявлять, анализировать и эффективно разрешать конфликтные ситуации с минимизацией их деструктивных последствий.

Как отмечается в научной литературе, конфликты обладают двойственной природой: они могут как снижать эффективность деятельности коллектива, так и способствовать его развитию при условии конструктивного управления. Конфликтологическая компетентность, в свою очередь, включает не только знание теоретических основ конфликтологии, но и развитые практические навыки взаимодействия, регулирования и профилактики конфликтов.

Особую значимость данная проблема приобретает в условиях реформирования системы образования Республики Узбекистан. Современные преобразования требуют от руководителей образовательных организаций высокого уровня управленческой культуры, гибкости мышления и способности выстраивать эффективные коммуникации со всеми участниками образовательного процесса.

Актуальность исследования

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена рядом факторов, характерных для современной образовательной практики. Согласно результатам исследований, значительная доля конфликтов в образовательных учреждениях связана с недостаточным уровнем управленческой компетентности и неэффективной организацией коммуникационных процессов.

Дополнительным фактором выступает высокая эмоциональная насыщенность педагогической деятельности. Постоянное взаимодействие с обучающимися, родителями и коллегами создаёт условия для накопления психологического напряжения, что нередко приводит к обострению межличностных противоречий.

В условиях модернизации системы образования особое внимание должно уделяться внедрению современных конфликтологических технологий. При этом важно учитывать культурные, социальные и ментальные особенности конкретного общества. В Узбекистане конфликтология как практико-ориентированное направление всё ещё находится в стадии становления, что отражается на уровне подготовки управленческих кадров в данной области.

Таким образом, развитие конфликтологической компетентности руководителей образовательных учреждений становится важным условием повышения эффективности управления и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Следует отметить, что эффективность управленческой деятельности руководителя напрямую зависит от его способности конструктивно взаимодействовать с коллективом и регулировать конфликтные ситуации. Руководитель, обладающий соответствующими навыками, способствует укреплению внутриорганизационных связей, снижению уровня напряжённости и повышению продуктивности труда.

Методология и методы исследования

Целью данного исследования является разработка и обоснование подходов к формированию конфликтологической компетентности руководителей образовательных учреждений.

Для достижения поставленной цели был использован комплекс взаимодополняющих методов исследования. Теоретический анализ научной литературы позволил рассмотреть существующие подходы к пониманию природы конфликтов и способов их регулирования.

Социологические методы, в частности анкетирование руководителей образовательных учреждений, были направлены на выявление уровня их конфликтологической компетентности и определение основных проблем в данной сфере.

Особое место в исследовании занял кейс-метод, позволяющий моделировать типичные конфликтные ситуации, возникающие в образовательной практике. Это обеспечило возможность анализа реальных управленческих решений и оценки их эффективности.

Экспериментальная часть включала внедрение разработанной обучающей программы, направленной на развитие конфликтологических навыков. Программа предусматривала проведение лекционных занятий, практических тренингов и медиативных сессий.

Обработка полученных данных осуществлялась с применением методов математической статистики, что обеспечило объективность и достоверность результатов исследования.

Основные результаты исследования

В ходе проведённого исследования были получены следующие результаты.

Во-первых, установлено, что конфликтологическая компетентность носит комплексный характер и включает когнитивный, поведенческий и личностный компоненты. К когнитивному компоненту относятся знания о типах и причинах конфликтов, к поведенческому — навыки их регулирования и разрешения, к личностному — такие качества, как эмоциональная устойчивость, эмпатия и коммуникативная гибкость.

Во-вторых, результаты диагностики показали, что лишь около четверти руководителей образовательных учреждений обладают достаточным уровнем подготовки в области конфликтологии. Это свидетельствует о наличии значительного разрыва между требованиями современной образовательной практики и реальным уровнем профессиональной подготовки управленческих кадров.

В-третьих, внедрение разработанной программы обучения продемонстрировало положительную динамику: уровень конфликтологической компетентности участников эксперимента увеличился примерно на 40%. Это подтверждает эффективность практико-ориентированного подхода к обучению, основанного на сочетании теоретических знаний и тренинговых методов.

Кроме того, было выявлено, что наибольший эффект достигается при использовании интерактивных форм обучения, включающих анализ конкретных ситуаций, групповые обсуждения и элементы медиативной практики.

Выводы и заключение

Результаты проведённого исследования позволяют сделать вывод о том, что конфликтологическая компетентность руководителя образовательного учреждения является одним из ключевых факторов эффективного управления.

Наличие у руководителя навыков конструктивного разрешения конфликтов способствует формированию благоприятного психологического климата,

укреплению организационной культуры и повышению общей эффективности деятельности образовательного учреждения.

Формирование данной компетентности должно носить системный характер и включать как теоретическую подготовку, так и практическое освоение современных методов управления конфликтами. Особое значение в этом процессе имеют тренинговые технологии и медиативные практики, позволяющие развивать навыки реального взаимодействия.

Также установлено, что при разработке образовательных программ необходимо учитывать национально-культурные особенности. В условиях Узбекистана важную роль играют традиционные нормы общения, высокий уровень эмоциональной вовлечённости и специфика педагогического взаимодействия.

Перспективы дальнейших исследований связаны с изучением долгосрочных эффектов внедрения обучающих программ, а также с разработкой дифференцированных подходов к формированию конфликтологической компетентности с учётом типа образовательного учреждения и управленческого опыта руководителей.

Таким образом, развитие конфликтологической компетентности руководителей образовательных учреждений представляет собой важное направление совершенствования системы образования, способствующее повышению её устойчивости и эффективности.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. — М.: Юрайт, 2020.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2019.
3. Дмитриев А. В. Конфликтология: учебное пособие. — М.: Альфа-М, 2018.
4. Зеркин Д. П. Основы конфликтологии: курс лекций. — Ростов н/Д: Феникс, 2017.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — М.: Инфра-М, 2021.
6. Леонов Н. И. Конфликты и способы их разрешения. — М.: Академия, 2018.
7. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. — М.: МГУ, 2019.
8. Рогов Е. И. Психология управления. — М.: Владос, 2020.
9. Степанов Е. И. Конфликтология переходного периода: методологические и теоретические проблемы. — М.: URSS, 2017.
10. Фролов С. С. Социология управления. — М.: Гардарики, 2018.
11. Fisher R., Ury W. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. — New York: Penguin Books, 2011.
12. Rahim M. A. Managing Conflict in Organizations. — New York: Routledge, 2002.
13. Thomas K. W., Kilmann R. H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. — Mountain View, CA: CPP, 2008.
14. Закон Республики Узбекистан «Об образовании». — Ташкент, 2020.
15. Постановления и нормативные документы Министерства высшего образования Республики Узбекистан.