

Конфликтная ситуация в ВУЗе. Преподаватель и его взаимоотношения со студентами

Унгаев Олег

Группа: Э-1871

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА. ПОДХОДЫ

1. «Конфликт как интроспсихический феномен».

Данный подход по большей части сфокусирован на внутриличностных конфликтах (теории З. Фрейда, К. Хорни, А. Адлера, Э. Эриксона и др.).

2. «Конфликт как реакция на ситуацию»

Этот подход рассматривает в основном межличностные и межгрупповые конфликты (эксперименты М. Дойча, М. Шерифа, Ф. Зимбардо, Г. Тешфела и др.).

3. «Конфликт как реакция на субъективное восприятие ситуации».

(теории Ф. Хайдера, У. Кларка и др.)

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТ

В психологии под конфликтом (от лат. «conflictus» - столкновение) понимается «наиболее острый вид проявления противоречий, сопровождающихся негативными эмоциями и чувствами субъектов в отношении друг друга».

Сущность конфликта состоит в возникновении и развитии субъективно-объективных острых противоречий, трудноразрешимых проблем, осознаваемых оппонентами как жизненно важные и требующие разрешения».



ВИДЫ КОНФЛИКТОВ

1. Конфликты могут происходить по вертикали (когда есть подчинение) и по горизонтали, отсюда:
 - вертикальные;
 - горизонтальные конфликты.
2. Конфликты можно подразделить и по длительности течения на:
 - кратковременные (которые являются следствием взаимного непонимания или ошибок)
 - и затяжные (связанные с глубокой психической травмой).
3. По частоте возникновения:
 - единичные;
 - повторяющиеся.
4. По силе воздействия на участников конфликты могут быть:
 - сильные (те, что затрагивают ролевой статус личности, ее моральное достоинство);
 - слабые (не затрагивают коренные интересы индивида).
5. По объему конфликты бывают:
 - широкие (затрагивают интересы больших групп людей);
 - локальные (не выходят за сферу интересов конфликтующих).
6. По субъектам конфликты делятся на:
 - межличностные;
 - групповые;
 - межгрупповые;
 - социальные;
 - классовые;
 - международные.
7. По критерию масштаба:
 - внутриличностный;
 - личностно-ролевой;
 - межличностный;
 - внутригрупповой;
 - межгрупповой;
 - социальный;
 - классовый;
 - международный.
8. По социальным последствиям конфликты делятся на:
 - деструктивные;
 - конструктивные.
8. По критериям осознания цели конфликта и его объективности:
 - целенаправленный объективный;
 - нецеленаправленный объективный;
 - целенаправленный субъективный;
 - нецеленаправленный субъективный.
9. По критерию институциональности:
 - абсолютный
 - институционализированный.

Внутриличностный и межличностный конфликты

Внутриличностный конфликт представляет собой «столкновение примерно равных по силе, но противоположных по направленности мотивов, интересов, потребностей и т.д.»

Внутриличностный конфликт крепко связан с такими явлениями, как фрустрация и стресс.

Стресс (от англ. «Stress» – давление, напряжение) в психологическом словаре определяется как «состояние психического напряжения, возникающее у человека в процессе деятельности в наиболее сложных, трудных условиях как в повседневной жизни, так и при особых обстоятельствах» .

Фрустрация - как «психическое состояние, возникшее вследствие противодействия факторов, блокирующих удовлетворение потребности», при этом некоторые авторы рассматривают фрустрацию как одну из форм стресса.

▪

Внутриличностный и межличностный конфликты

Межличностный конфликт – «это столкновение отдельных индивидов в процессе их взаимодействия.»

Межличностный конфликт возникает тогда, когда индивиды, фокусируясь на личных целях, либо придерживаются несовместимых ценностных ориентации, моральных норм, пытаются реализовать их во взаимоотношениях друг с другом, либо одновременно в условиях ожесточенной конкуренции стремятся к достижению одной и той же цели, которая может быть достигнута только одной из сторон.

Важную роль в зарождении межличностных конфликтов играют *социальные отношения*, когда, к примеру, один из участников считает, что его соперник несправедливо назначен руководителем, или руководитель злоупотребляет своим служебным положением.

На возникновение конфликта существенно оказывает влияние *восприятие личностью* сложившейся ситуации – посчитает он ее конфликтной или же нет. Именно личностью осуществляется выбор соответствующей реакции и поведения. То есть объективные причины конфликта преломляются через особенности личности конфликтующих сторон.

К числу субъективных причин возникновения конфликтов относятся, *поведенческие факторы*, как например, нарушение обещаний, обман, эгоистичность, грубость.

РАЗНОВИДНОСТИ И ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ВУЗЕ



Конфликты между преподавателями

Возможные причины:

Во-первых, зарплата преподавателей вуза значительно больше дифференцирована, чем у учителей: оклады преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора сильно различаются, также руководство определяет размер премирования.

Во-вторых, преподаватель высшей школы должен заниматься научной деятельностью.

Такие конфликтные ситуации и ведут к конфликтам, которые зарождаются при определении на кафедре, факультете, в университете «лучшего лектора», «лучшего методиста», в конкурсах на лучшую научную работу педагога или научную работу студента. В последнем случае может возникнуть конфликт также между научными руководителями этих студентов.

В третьих, конфликты между преподавателями и руководством кафедры могут возникать по причине распределения нагрузки, а также в тех случаях, когда создаются препятствия возможности дополнительного заработка.

Конфликты между студентами и преподавателями

Студенческий возраст, характеризуется как «период интенсивного психического, личностного и интеллектуального развития. Основные достижения этого возраста связываются исследователями с вхождением молодых людей в различные социальные общности и усвоением новых ролей, формированием социально ответственного поведения».

Специфика конфликтов типа «студент-преподаватель» заключается в том, что студент - это самостоятельный субъект педагогического процесса. По сути, он является «заказчиком» типа образования и может осознанно оценивать «предлагаемый ему товар».

Другая специфическая черта во взаимодействии «преподаватель — студент» (характерная, по большей части, для российского высшего образования) заключается в том, что преподаватель, имеющий высокий профессиональный статус в вузовской среде, в повседневной жизни «низведен до самого низкого уровня». И эта особенность также стимулирует конфликтность.

Конфликты между студентами и преподавателями

Различия в нравственных установках, нормах, ценностях, поведении часто ставят студента в конфликтную ситуацию, что может повлечь за собой либо межличностный конфликт, либо конфликт со всей группой».

Опросы показывают, что студенты относительно к изучаемой теме реагируют резко негативно к :

- отношению некоторых преподавателей;
- внезапным опросам на занятиях по непройденным темам;
- получению отрицательных оценок из за личной неприязни к студенту или личного конфликта между преподавателем и студентом;
- необоснованно предвзятому отношению преподавателей;
- ущемлению прав;
- неприязни своих товарищей;
- некомпетентности преподавателей;
- срыву занятий в связи с опозданием или отсутствием преподавателя на рабочем месте.

Конфликты между студентами и преподавателями

Типовые, наиболее распространенные, конфликтные ситуации во взаимоотношениях между преподавателями и студентами.

Конфликтные ситуации, создаваемые преподавателями, обусловлены следующими факторами:

а) Низкий уровень преподавания.

Это может происходить по разным причинам, таким как: нехватка знаний по предмету (на неспециалиста возложили ведение курса); отсутствие или недостаток педагогических способностей; недобросовестное отношение к подготовке к проведению занятий; личные проблемы, мешающие готовиться к занятиям.

б) Неуважительное отношение к студентам.

Это проявляется по-разному: если отсутствует уважение к индивиду, то это будет проявляться в «мелочах» (словах, оговорках, жестах, мимике, а тем более – в поступках), которые по факту «мелочами» не являются, – а это прямой путь к конфликту.

в) Субъективизм в оценках на экзамене.

Самая частая причина конфликтов – неадекватность оценки знаний студентов. Конфликт может возникнуть как из-за необъективных претензий студента на более высокую оценку, так и по причине субъективности преподавателя, занижающего оценку студенту.

Существуют педагоги, которые принципиально не ставят студентам оценку «отлично», поскольку они уверены в том, что в совершенстве могут знать предмет только они сами.

Конфликты между студентами и преподавателями

Типовые, наиболее распространенные, конфликтные ситуации во взаимоотношениях между преподавателями и студентами.

- г) Субъективизм в требованиях к студентам.
- д) Отрицательные личные качества преподавателей.
- е) Корыстные интересы преподавателей.

Шейнов В.П. отмечает тот факт, что разрешение конфликтных ситуаций между студентами происходит на уровне самих студентов, тогда как разрешение межличностных конфликтов между преподавателем и студентом принимает более сложные формы. Ключевая роль в их предупреждении и разрешении принадлежит преподавателю, который для этого должен руководствоваться определенными требованиями:

- создать на экзамене (зачете) доброжелательную атмосферу, поскольку экзамен является стрессовой ситуацией;
- выставляя оценку, преподаватель должен дать краткое обоснование непосредственно с точки зрения соответствия ответа требованиям программы экзамена;
- ни в какой форме и ни при каких обстоятельствах не унижать студента;
- держать себя в руках и владеть своими эмоциями в любой ситуации;
- все неудачи во взаимодействии со студентами, в возникновении конфликтов считать своими собственными ошибками.

Конфликты между студентами и преподавателями

Конфликтные ситуации, создаваемые студентами, обусловлены рядом причин, а именно :

- а) Недобросовестное отношение студентов к учебе.
- б) Отсутствие контроля студентов в течение семестра.
- в) Неподготовленность к учебе в ВУЗе.
- г) Низкие моральные качества студентов.

Конфликты между студентами

Причины конфликтов типа «студент-студент» по оценкам самих студентов имеют следующие основания :

- неадекватность оценок и самооценок;
- различия в ценностных ориентациях;
- разлад человека с самим собой;
- бестактность в общении, зависть к успехам другого;
- заниженная самооценка;
- низкое социальное положение.

Валиев И.С. Анализ и способы решения конфликтов в сфере высшего образования // Молодёжь и наука: Сборник материалов VIII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 155-летию со дня рождения К. Э. Циолковского [Электронный ресурс]. — Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2012. — Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section13.html>, свободный.

Конфликты между студентами

«Почему стали возможными представленные конфликтные ситуации?»

Основными причинами распространенности всех этих ситуаций являются следующие :

- 1) зависимость студентов от преподавателя;
- 2) ориентация большинства студентов не на получение знаний, а на получение нужной им оценки.

Последнее – по большей степени, следствие отрыва нашего высшего образования от практического применения. Студенты осознают, что большая часть дисциплин никогда не понадобится им в жизни.

СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Рассмотрим способы разрешения конфликтов, предложенные известным американским психологом Д.Г. Скоттом:

- определение, обсуждение и удовлетворение интересов другого человека (в определенных ситуациях стоит отдать приоритет его интересам);
- оптимизация процесса коммуникации между сторонами конфликта (следует проявить внимание, заинтересованность, уважение, сочувствие);
- выбор такого стиля поведения, который будет соответствовать конкретной конфликтной ситуации (конкуренция, уклонение, приспособление, компромисс или сотрудничество).

Д.Г. Скотт утверждает, что любой человек с целью преодоления конфликта способен действовать решительно. Суть в том, чтобы рассматривать решение конфликта, как задачу, а для этого идентифицировать причину конфликта и применить подходящую технику решения конфликта.

СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

В настоящее время существуют и применяются разные методы управления конфликтами, перечислим некоторые из них.

- Внутриличностные методы – с помощью данной группы методов осуществляется воздействие на отдельную конкретную личность.
- Структурные методы – данная группа методов служит для ликвидации организационных конфликтов.
- Межличностные методы, их также называют стилями поведения в конфликтных ситуациях.
- Переговоры.
- Ответные агрессивные действия – применение этой группы методов целесообразно лишь в крайних случаях, в ситуации, когда возможности разрешения конфликта с помощью предыдущих групп методов полностью исчерпаны.