

RU

## Конфликтогенность и академическая культура университета

Кабахидзе Е. Л.

**Аннотация.** Агрессия является частью человеческой природы, прямой или косвенной причиной конфликтов на интраперсональном, межличностном и межгрупповом уровнях. Цель исследования – показать, что конфликт может носить позитивный характер и служить диалектическим основанием развития организации и общества. Научная новизна исследования заключается в обосновании конфликтогенности академической среды, глубинных противоречий между компонентами данной культуры. К результатам научного исследования можно отнести: анализ предпосылок конфликтогенности в высшем образовании, представленное определение академической культуры университета, описание ее системных компонентов.

EN

## Conflictogenity and University Academic Culture

Kabakhidze E. L.

**Abstract.** Aggression is an integral part of human nature, direct or indirect cause of intrapersonal, interpersonal and intergroup conflicts. The paper aims to show that conflict can be positive in nature and can serve as a dialectical foundation of organizational and social development. Scientific originality of the study lies in the fact that the author justifies conflict-generating nature of academic environment, reveals severe contradictions between components of this culture. The research findings are as follows: the author analyzes prerequisites for conflictogenity in higher education, introduces a definition of university academic culture, describes its systemic components.

### Введение

Конфликт в качестве одной из форм человеческой экзистенции, характеристики отношений внутри социальной группы исследуется многими гуманитарными и точными науками. Так, в фокусе внимания биологии и нейрофизиологии находятся генетические, когнитивные механизмы конфликта, лингвистика рассматривает речевые маркеры конфликта, психология изучает модели поведения. Е. М. Поляков отмечает, что бихевиоризм, трактовавший конфликт как социальную дисфункцию, был подвергнут критике, а психолого-поведенческие проявления конфликта были пересмотрены в пользу социально-структурных и функциональных аспектов [11].

С конфликтами сталкивается любой человек, а конфликтные ситуации происходят в любой организации, не исключая сферу высшего образования. Как правило, конфликт воспринимается в обществе исключительно с негативной точки зрения. Актуальность исследования определена антропологическим кризисом в целом и влиянием деструктивных изменений в обществе на систему образования, необходимостью внедрения механизмов урегулирования конфликтогенных ситуаций в академическую культуру университетов.

Актуальность исследования определяет его задачи, которые включают в себя:

- анализ антропологических оснований конфликтогенности в сфере высшего образования;
- уточнение категориального аппарата при анализе вопроса конфликтогенности в сфере высшего образования, а именно термина «академическая культура»;
- описание ценностных оснований конфликта в академической среде;
- анализ системных компонентов академической культуры;
- обзор эмпирических методов разрешения конфликтных ситуаций в академической среде.

Методологическую базу исследования составили теоретические методы: метод синтеза применен в процессе исследования и формирования общих умозаключений о причинах и последствиях конфликтов в высшем образовании. Сочетание описательного, сравнительно-сопоставительного методов, а также методов классификации и интроспекции способствовало формированию авторского понимания исследуемой проблемы.

В процессе работы над исследованием были проанализированы и выявлены основания конфликтогенности в высшем образовании, сформулировано определение академической культуры университета, описаны

системные компоненты академической культуры, а также обоснована необходимость переосмысления конфликта с позитивной точки зрения – полученные данные можно отнести к основным результатам работы.

Практической значимостью исследования являются рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций в академической среде на основании анализа научных публикаций зарубежных исследований в области конфликтогенности в образовании.

Теоретическую базу исследования составили труды отечественных и зарубежных исследователей в области философии (М. М. Бахтин, Н. А. Бердяев, Т. Гоббс, Дж. Локк, Г. Зиммель, Л. Козер, М. Фуко), психологии (Л. С. Выготский, З. Фрейд, Э. Фромм), культурологии (Ю. М. Лотман).

В философских работах понимание и интерпретация конфликта также эволюционировали – от отождествления конфликта с крайней формой деструктивности до оправдания конфликта как важнейшей формы социализации и развития общества.

Согласно Т. Гоббсу, конфликт в виде «врожденных причин войны: соперничество, недоверие, жажда славы» [4, с. 250] является естеством человека, и лишь государственное устройство помогает остановить войну всех против всех, спасти человека из пучины хаоса, произрастающего из внутреннего несовершенства человека. Дж. Локк развивает идею толерантности, которая призвана противостоять конфликтам на межконфессиональной и межнациональной почве. Дальнейшее развитие проблема конфликта, основанием которого стало отчуждение, получила в работах К. Маркса в качестве триггера смены общественно-экономических формаций. З. Фрейд видит основания конфликта в вытесненных желаниях, наложенных общественных табу, либидо, т.е. постулирует бессознательную природу конфликта. Переосмысление негативной роли конфликта происходит в работах Г. Зиммеля и Л. Козера, которые рассматривают конфликт как необходимый фактор формирования личности и ее социализации. Согласно Г. Зиммелю [7], конфликт формирует общественное сознание, позволяя одной социальной общности отделиться от другой, идентифицировать себя как единую группу. Л. Козер, описывая типологию и функции конфликтов, приходит к выводу, что наличие конфликта служит подтверждением стабильности внутригрупповых связей. Укреплению группы служат и враждебные антагонистические отношения с внешней группой.

М. Фуко утверждал примат конфликта над гармонией, беспорядка – над порядком [13]; Э. Фромм, размышляя об агрессии, отмечал ее важную адаптивную функцию [12], необходимую для развития индивида; К. Лоренц считал, что агрессия необходима для эволюционного развития всего человечества [9].

Еще одним триггером конфликтогенности в обществе выступает недоверие, которое транслируется на все общественные институты, включая систему высшего образования. Среди причин недоверия в высшем образовании, выявленных авторами исследования, выступают: неудовлетворенность проведенными реформами высшего образования, в частности засилье «менеджеров от образования» на высших руководящих должностях в университетах, забюрократизированность образовательных процессов и установление чрезмерного контроля на всех уровнях образовательного процесса, а также низкий уровень доверия к образовательной политике университетов [8].

Из обзора основных философских концепций и понимания природы конфликта человека и группы можно сделать вывод, что конфликт является неотъемлемым и необходимым компонентом социальных отношений. Если это так, то обществу необходимо выработать культурные механизмы урегулирования конфликтов. Ниже представим обзор методов и механизмов разрешения конфликтов в зарубежной литературе.

### **Конфликтогенность академической среды: стратегии разрешения конфликтов**

Академическая среда, согласно мнению зарубежных исследователей, по своей природе конфликтогенна, т.к. она представлена антагонистическими элементами – университет представляет собой бюрократическую структуру, с одной стороны, коллектив независимо мыслящих ученых, которые конкурируют между собой, – с другой. Билл Уотерс называет университет системой, компоненты которой слабо взаимосвязаны, функционируют по принципу «организованной анархии» [15]. Поддерживая тезис о том, что конфликт является неотъемлемой характеристикой академической среды, Б. Уотерс настаивает на необходимости замены деструктивных моделей конфликта на положительные и продуцировании академической культуры разрешения конфликтов.

Ключевыми принципами и базовым набором ценностей академической антиконфликтогенной культуры должны стать следующие идеи при разрешении конфликтов: следование принципам конфиденциальности, с одной стороны, и четкое определение пределов конфиденциальности; непричинение вреда; сохранение беспристрастности; сохранение независимости взглядов и суждений; избежание конфликта интересов; честность и порядочность на всех этапах развития/разрешения конфликта.

В связи с тем, что конфликты в академической среде могут отличаться по своей природе, их участниками могут становиться разные стейкхолдеры, университетам рекомендуется предлагать спектр решений по выходу из конфликтных ситуаций, среди которых выделяются:

(1) направляемая дискуссия – конфликтующие стороны приглашаются для открытого обсуждения конфликтной ситуации, обмена мнениями и информацией;

(2) примирение. Данный подход к разрешению конфликта является неформальным и предполагает приглашение третьей стороны, которая помогает сторонам установить контакт, необходимый для того, чтобы сесть за стол переговоров. Некоторые исследователи называют данный механизм синонимичным термином «медиация». Разница между медиацией и примирением заключается в том, что последнее может быть организовано отдельно для каждой из сторон;

(3) фасилитация. Прежде всего стоит отметить, что фасилитатор является незаинтересованным лицом, которое оказывает содействие в налаживании эффективной коммуникации между конфликтующими сторонами, соблюдении одинаковых условий для конфликтующих сторон, предлагая альтернативные решения и подходы, выступает гарантом справедливого решения по выходу из конфликта;

(4) арбитраж. Данный подход применяется в случае, если стороны согласны обратиться в Третейский суд в качестве условия урегулирования конфликта. Некоторые коллективные договоры предусматривают рассмотрение жалоб и иных обращений через судебные инстанции;

(5) омбудсмен. Некоторые университеты вводят в штатное расписание позицию омбудсмена, главной задачей которого становится конфиденциальная и неформальная помощь структурным подразделениям университета в разрешении конфликтных ситуаций;

(6) коллегиальное решение. В процессе обсуждения и принятия коллегиального решения представители конфликтующих сторон работают совместно для выработки институциональных решений, которые помогут разрешить существующий конфликт и предотвратить возникновение нового;

(7) групповая конференция. Данное мероприятие представляет собой форум, на который собираются участники конфликта. Как правило, количество участников такого форума не превышает 30 человек, длительность форума может составлять 3-5 часов. Данные конференции выступают катализатором системных изменений в организации, во время заседания все участники получают возможность высказать свои мысли в условиях безопасности и конфиденциальности;

(8) публичный диалог. Под данной технологией урегулирования конфликта подразумевается прежде всего хорошо организованная, направляемая дискуссия, целью которой является налаживание конструктивного диалога, конгруэнтных отношений между людьми разных взглядов, жизненных ценностей;

(9) восстановительное правосудие. Данная мера применяется в случае установления совершения одной из сторон неправомерного деяния, когда правонарушитель и жертва встречаются для поиска совместных решений по урегулированию конфликта. В западных университетах восстановительное правосудие используется, например, по вопросам, связанным с нарушением студентами дисциплины и возникшими в этой связи последствиями. Например, в тех случаях, когда это привело к телесным травмам.

Для того чтобы стратегии разрешения конфликтов стали эффективным инструментом, они должны стать частью академической культуры образовательной организации.

### **Академическая культура: дефиниция и компоненты**

О роли культуры в воспитании и обучении индивида, развитии человеческой цивилизации писали многие философы, педагоги и психологи (Ю. М. Лотман, Л. С. Выготский, З. Фрейд, М. М. Бахтин, Н. А. Бердяев), рассматривая культуру не только как внешний фактор, стимул развития, но и как источник внутреннего духовного совершенствования, постулируя взаимную обусловленность культурной, общественной и профессиональной жизни, которая обеспечивает «связанность и внутреннее единство моментов содержания и формы в развитии мышления» [2, с. 349].

Ю. М. Лотман определяет культуру как «более сложную индивидуальность второго порядка», в которую включаются личные индивидуальности, сохраняя свою отдельность и самостоятельность, при этом «богатство внутренних конфликтов обеспечивает культуре как коллективному разуму исключительную гибкость и динамичность» [10, с. 126]. Согласно Л. С. Выготскому, именно культурные формы поведения детерминируют поведение личности [3]. Таким образом, конфликт выступает диалектическим основанием развития личной и общественной культуры.

Академическая культура является, с одной стороны, надстройкой над личностной, общественной и профессиональной культурами, с другой – произрастает из них. Носителями академической культуры являются все участники образовательного процесса, она присуща любому университету, однако имеет свои специфические отличия, т.к. доминирующие структурные компоненты культуры оказывают существенное влияние на академическую культуру в целом.

Академическая культура является центром сопряжения нескольких компонентов культуры, а именно (см. Схему 1).

Академическая культура представляет собой комплексное явление, которое представлено как минимум шестью компонентами культуры: личностным, управленческим, общественным, национальным, организационным, профессиональным. При этом некоторые из них носят взаимоисключающий характер. Так, профессиональная культура академической среды в качестве одной из ценностей выдвигает академические права и свободы, творчество и равноположенные другие гуманистические ценности, в то время как управленческая и организационная культуры – до крайней степени бюрократизированные консервативные компоненты, кодом которых является подчинение правилам, регламентам. Отчетливо наблюдается дихотомия национальных культур, когда иностранные студенты, поступив в российский университет, сталкиваются с непривычной для них культурой преподавания, которая основана на преобладающих ценностях в русской национальной культуре. Дихотомию можно отметить и на уровне формальной/неформальной организационной культуры.

В связи с глубокой укорененностью культуры в сознании индивида именно воспитанные культурой образцы поведения в конфликте оказывают существенное влияние на поведение в конфликтных ситуациях [1].



Схема 1. Структура академической культуры (составлено автором по материалам исследования)

В исследовательской литературе можно встретить различные определения академической культуры:

- система ценностей, норм, правил, образцов поведения, способов деятельности, принципов общения, основанных на педагогически адаптированном опыте научной познавательной деятельности [5];
- под академической культурой можно понимать высокий уровень овладения технологиями поиска информации и ее последующее превращение в знание [6];
- академическая культура включает в себя академические взгляды, академический дух, академическую этику и академическую среду [16];
- академическая культура – это система убеждений, ценностей и действий, на них основанных... Академическая культура – имплицитная модель, которая проявляется в таких символах, как действия, артефакты, знаки и иные значимые категории, с помощью которых ученые сообщают и обмениваются опытом, впечатлениями и убеждениями [14].

На основании общих определений культуры и академической культуры в частности представим определение академической культуры университета в рамках настоящего исследования. Итак, под академической культурой университета мы будем подразумевать общие для данной образовательной организации ценности, формируемые личностным, организационным, профессиональным, общественным, национальным, управленческим компонентами, которые объединяют участников образовательного процесса в пространственно-временном континууме и проявляют себя в ценностно-мировоззренческих установках, поведении.

Таким образом, конфликтогенность является интегративной характеристикой образовательной среды, диалектическим методом развития как самой организации, так и межличностных отношений участников образовательного процесса.

## Заключение

В результате проведенного исследования мы пришли к выводу, что на поведение индивида в академической среде в условиях конфликта будет оказывать влияние не столько личная, профессиональная и другие типы культур, сколько академическая культура. С целью обоснования данного вывода в исследовании были представлены системные компоненты академической культуры и разработано само определение данного термина.

Для того чтобы конфликт носил конструктивный характер, им необходимо управлять на основе формальных и неформальных стратегий урегулирования конфликтов с учетом базовых ценностей академической культуры университета. Для этого университету необходимо выстроить модель академической культуры, выделить базовые ценности, которые объединяют участников образовательного процесса в пространстве и времени, и выбрать стратегии и тактики разрешения конфликтных ситуаций, которые будут гармонизировать со спроектированной моделью академической культуры.

Полученные результаты исследования служат направлением для дальнейших теоретических и практических изысканий, а также определяют перспективы дальнейшего исследования в области конфликтогенности в академической среде, а именно проектирования модели академической культуры университета на основании компонентов культуры, описанных в статье, а также верификации наиболее эффективных способов преодоления конфликтных ситуаций в университете.

**Финансирование | Funding**

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счёт бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.



The publication is prepared within implementation of the state assignment for the Financial University under the Government of the Russian Federation.

**Источники | References**

1. Аллаhverдова О. В. Культура разрешения конфликтов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Политология. Международные отношения. 2007. № 3. С. 127-140.
2. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6-ти т. М.: Педагогика, 1982. Т. 2. Проблемы общей психологии. 504 с.
3. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6-ти т. М.: Педагогика, 1982. Т. 3. Проблемы развития психики. 348 с.
4. Гоббс Т. Левиафан: с комментариями и объяснениями. М.: АСТ, 2019. 352 с.
5. Ермилова А. В., Маштакова А. Ю. Академическая культура российского университета // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 9. Исследования молодых ученых. 2016. № 14. С. 79-88.
6. Ерохина Е. Л. Академическая культура учащегося-исследователя в условиях внедрения ФГОС // Человек и образование. 2014. № 2 (39). С. 64-67.
7. Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии / сост. С. Я. Левит. М. - СПб.: Университетская книга; Центр гуманитарных инициатив, 2015. 416 с.
8. Кабахидзе Е. Л. Системный кризис высшего образования в мире: причины, последствия и решения для университетов // Primo Aspectu. 2020. № 4 (44). С. 19-28.
9. Лоренц К. Агрессия. М.: Римис, 2009. 352 с.
10. Лотман Ю. М. Статьи по семиотике и типологии культуры. Таллинн: Александра, 1992. 470 с.
11. Поляков Е. М. Конфликт, агрессия и насилие: концептуальная взаимосвязь // Вестник Омского университета. 2013. № 3. С. 199-201.
12. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М.: АСТ, 2015. 624 с.
13. Фуко М. Герменевтика субъекта: курс лекций, прочитанных в Колледже де Франс в 1981-1982 году. СПб.: Наука, 2007. 677 с.
14. Sarmadi M. R., Ziba N. Academic culture and its role in knowledge management in higher education system // International Journal of Environmental and Science Education. 2017. Vol. 12. № 5. P. 1427-1434.
15. Warters B. Institutional and program level guidelines for conflict management in higher education [Электронный ресурс]. URL: [https://culture.miami.edu/\\_assets/pdf/institutional-and-program-level-guidelines-for-conflict-management-in-higher-education-warters--wendy,-2003.pdf](https://culture.miami.edu/_assets/pdf/institutional-and-program-level-guidelines-for-conflict-management-in-higher-education-warters--wendy,-2003.pdf) (дата обращения: 01.06.2021).
16. Xi Shen. Academic culture and campus culture of universities [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/hes/article/view/16604> (дата обращения: 22.05.2021).

**Информация об авторах | Author information**

Кабахидзе Екатерина Львовна<sup>1</sup>, к. филос. н.

<sup>1</sup> Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва



Kabakhidze Ekaterina L'vovna<sup>1</sup>, PhD

<sup>1</sup> Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow

<sup>1</sup> [kkabakhidze@gmail.com](mailto:kkabakhidze@gmail.com)

**Информация о статье | About this article**

Дата поступления рукописи (received): 16.07.2021; опубликовано (published): 15.09.2021.

**Ключевые слова (keywords):** конфликтность; академическая культура; агрессия; конфликт; высшее образование; conflictogenity; academic culture; aggression; conflict; higher education.