

Межличностные конфликты в студенческой среде и способы их разрешения

Абахнини Абделлах (Марокко)

*Научный руководитель – ст. преп. Е.Л. Штыленко
ХНТУСХ*

Межличностный конфликт – это ситуация противоречий, разногласий, столкновений между людьми. В психологической литературе конфликт определяют как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» [2,с.161]. Увеличивающееся разнообразие и масштабность конфликтов, их практическая повсеместность втягивают в конфликтное действие представителей всех групп населения, включая молодежь и студенчество в частности. Совершенно понятно, что в период нахождения студента в вузе конфликты неизбежны.

Рассмотрим более подробно межличностные конфликты, т.е. конфликты между отдельными индивидами в процессе их социального и психологического взаимодействия. Причины таких конфликтов – как социально-психологические, так и личностные – в большей степени собственно психологические. Помимо субъективных причин конфликта (различия в характерах, взглядах, манерах поведения людей) отмечаются и объективные причины, в основе которых лежат несовпадение значимых материальных и духовных интересов студентов. Чаще всего к таким причинам относят: а) противоположные ценностные ориентации студентов; б) столкновение противоположных идеологий и религий; в) социально-экономическое неравенство в группе; г) социально-психологическую несовместимость; д) морально-этические ценности и нормы-правила, доминирующие в студенческой группе. Например, у украинских студентов чаще всего происходят конфликты с иностранными студентами по причине несовпадения религиозных взглядов, традиций, обычаев, характера взаимоотношений между юношами и девушками. Хотя надо отметить, что «как

враждебность к иностранцам, так и предубеждения против какой-то конкретной народности, не являются всеобщим» [3, с. 198]. Чаще всего они возникают ситуативно под влиянием причин эмоционального характера.

Чтобы минимизировать получение негативных эмоций и напряжения от своих же сокурсников, их надо научить находить адекватные способы выхода из конфликтных ситуаций. Надо специально изучать различные тактики поведения в конфликтных ситуациях, выбор которых зависит от причин возникновения конфликтов и его контекста. Кроме того, необходимо учитывать, что «межличностные конфликты между студентами затрагивают интересы не только конфликтующих, но и тех, с кем они непосредственно связаны либо в процессе обучения, либо в межличностных отношениях» [1, с. 26].

Существуют прямые и косвенные методы гашения конфликтов. Рассмотрим подробнее некоторые из них.

1. Руководитель (преподаватель) поочередно приглашает к себе враждующих и просит каждого изложить суть и причины столкновения. При этом он пресекает любую попытку очернения одного человека другим и требует только фактов, а не эмоций. Как только он, независимо от суждений самих конфликтующих, приходит к определенному решению, он объявляет им свое решение. Его решение служит сигналом: инцидент исчерпан, и возвращаться к нему – значит отнимать время и энергию у занятых людей.

2. Педагог или руководитель предлагает конфликтующим высказать свои претензии друг к другу на собрании группы. Последующее решение он принимает на основе выступлений участников собрания по данному вопросу, и теперь это решение объявляется недовольному (или обоим, если оба недовольны) от лица группы, т.е. как суждение объективное и не подлежащее дальнейшей дискуссии.

3. Если конфликт несмотря на указанные меры не утихает, руководитель или педагог прибегает к санкциям в отношении конфликтующих: от повторных

критических замечаний (с глазу на глаз и при группе) до административных взысканий (коль скоро конфликт наносит ущерб учебному процессу).

4. Если и это не помогает, руководитель изыскивает способ развести конфликтующих (по разным группам, факультетам и т.д.).

Более эффективными оказываются подчас косвенные методы гашения конфликта – приемы, в немалом количестве накопленные в практике психологов.

1. Принцип выхода чувств. Если преподаватель предоставляет одному из участников конфликта высказать все, что он думает о своем враге, даже чудовищно обидные и несправедливые, после такого монолога, длящегося иногда час и более, человек начинает вспоминать и хорошее, что есть в его враге. Реализация такого принципа требует от преподавателя профессионального терпения и способности эмоционально поддерживать собеседника.

2. Принцип «эмоционального возмещения». Студент, обращающийся к вам с сетованиями на своего недруга, должен рассматриваться как страдающее лицо. Пусть вам совершенно ясно, что поистине пострадавшим является не он, а именно его недруг. Внутренняя картина ситуации, сложившаяся у вашего собеседника, именно его выставляет страдальцем. И чем более он не прав, тем активнее он выгораживает себя перед собственной совестью в качестве «мученика» и «жертвы». Со страданием следует считаться, будь оно даже «неправедным». Выслушав студента, вы можете сказать, например, так: «Знаете ли вы старинную мудрость о том, что из двух спорящих не прав тот, кто умней? А вас, кстати, все считают умным человеком». Этого бывает достаточно, чтобы вызвать целую «лавину» раскаяния и выражений искренней готовности пойти на мировую.

3. Принцип «принудительного слушания оппонента». Психолог побуждает конфликтующих ссориться в его присутствии, а затем останавливает ссору и подает следующую инструкцию: «Каждый из вас, прежде чем ответить

оппоненту, должен с предельной точностью повторить его последнюю реплику». Обычно при этом обнаруживается, что ссорящиеся не в состоянии правильно воспроизвести реплику друг друга, поскольку каждый слышит в основном себя, а обидчику приписывает тон и слова, которых в действительности не было. Непривычность такой ситуации уменьшает накал взаимного ожесточения и способствует росту самокритичности спорящих.

4. Принцип «обмена позиций». Психолог останавливает развернувшуюся на его глазах ссору, просит враждующих, например, однокурсников Колю и Толю, поменяться местами, на которых они до сих пор сидели, а затем подает следующую инструкцию: «Толя должен вообразить себе, что он Коля, и от имени Коли высказать Толе все обвинения, какие приходят в голову». Далее аналогичное по смыслу требование предъявляется Коле. Казалось бы, такой взгляд «со стороны другого» соответствует элементарным нормам, азбучным истинам общения. Описанного приема иногда бывает достаточно, чтобы примирить месяцами конфликтующих студентов. Прием обладает универсальной эффективностью, то есть уместен при гашении конфликтов любого типа.

В процессе управления межличностными конфликтами между студентами важно учитывать их причины и особенности, а также характер межличностных отношений участников конфликта, группы поддержки, а главное, этапы развития конфликтов и выбор стратегии обучающихся. Это требует определенной подготовки студентов на занятиях по педагогике и конфликтологии.

Литература:

1. Гришина Н. В. Психология конфликта СПб. : Питер, 2005. – 464 с.
2. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
3. Садохин А. П. Межкультурная коммуникация: Учебное пособие. М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2006. – 288 с.