

ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕСТРУКТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ И РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ВУЗА

Демина В.А.

Россия, Школа №883, г. Москва
Московский городской педагогический университет
Demina@mgpu.ru

Думалкина А.М.

Россия, Школа №904, г. Москва
Московский городской педагогический университет
DumalkinaAM@mgpu.ru

Алисов Е.А.

Россия, Московский городской педагогический университет
AlisovE@mgpu.ru

Аннотация. Авторами статьи концентрируется внимание на рассмотрении технологий профилактики деструктивных конфликтов и развития корпоративной культуры в условиях цифровой трансформации вуза. Рассматриваются аспекты внедрения цифровых коммуникационных платформ, механизмов обратной связи и медиативных практик. Дается характеристика взаимодействия участников образовательных отношений в условиях цифровой трансформации. Подчеркивается, что эффективное управление конфликтами и развитием корпоративной культуры в вузе возможно при условии комплексного использования технологий участия, фасилитации и цифрового взаимодействия.

Ключевые слова: цифровая трансформация, деструктивный конфликт, партисипативное управление, фасилитация, корпоративная культура, образовательная организация.

Современная система высшего образования проходит период масштабной цифровой трансформации, которая сопровождается изменением организационных структур, моделей коммуникации, требований к профессиональной компетентности преподавателей и способов взаимодействия всех участников образовательных отношений [1]. В условиях цифровизации существенно возрастает значение корпоративной культуры вуза в контексте интеграции новых сотрудников в коллектив, поддержания устойчивости образовательной организации и формирования благоприятного социально-психологического климата.

Одновременно с этим цифровая трансформация вуза усиливает вероятность возникновения деструктивных конфликтов. Их причинами становятся изменение привычных профессиональных ролей, сопротивление инновациям, рост информационной нагрузки, необходимость освоения цифровых платформ и модернизация управленческих механизмов. Конфликты в образовательной организации приобретают сложный многоуровневый характер, поскольку затрагивают интересы администрации, преподавателей, студентов, родителей и стейхолдеров [2].

Исходя из этого, наиболее актуальным решением данной проблемы становится применение технологий профилактики деструктивных конфликтов и развития корпоративной культуры, основанные на принципах партисипативного управления, фасилитации, цифрового взаимодействия и медиативных практик. Их реализация невозможна без целостного понимания корпоративной культуры как системного явления.

Корпоративная культура образовательной организации – это сложная система базовых коллективных представлений, определяющих основные ценности всех участников образовательных отношений и передающихся новым сотрудникам. В ее структуру входят определенные нормы, традиции и правила, обеспечивающие целостность педагогического коллектива, его эффективность и конкурентоспособность [3]. Она выполняет интегративную, коммуникативную, нормативную и мотивационную функции, обеспечивая согласованность всех действий участников образовательных отношений.

В условиях цифровой трансформации значение корпоративной культуры существенно возрастает, так как процесс цифровизации меняет не только технологическую инфраструктуру вуза, но и характер профессионального взаимодействия. Электронные образовательные платформы, дистанционные форматы обучения, автоматизация документооборота и развитие цифровых коммуникаций требуют формирования новой модели организационного поведения, которая будет основана на гибкости, открытости и сотрудничестве [4].

Корпоративная культура современного вуза должна обеспечивать:

- 1) поддержку инновационной активности преподавателей;
- 2) формирование единого информационного пространства;
- 3) развитие горизонтальных коммуникаций;
- 4) повышение уровня доверия между субъектами образовательного процесса;
- 5) развитие профессиональной идентичности всех сотрудников.

Значимым потенциалом в развитии корпоративной культуры обладает партисипативное управление, которое предполагает вовлечение педагогов в процесс принятия решений [5]. Их активное участие в обсуждении стратегических задач вуза способствует укреплению коллективной идентичности, росту лояльности и снижению напряженности в педагогическом коллективе.

Цифровая трансформация вуза сопровождается возникновением новых конфликтогенных факторов, к числу наиболее значимых можно отнести:

- недостаточный уровень цифровой компетентности преподавателей;
- сопротивление внедрению новых технологий;
- перераспределение профессиональных ролей;
- рост требований к эффективной педагогической деятельности;
- информационную перегрузку;
- нарушение привычных коммуникационных механизмов;
- неопределенность критериев оценки труда.

В цифровой образовательной среде усиливается влияние субъективных факторов конфликта, в частности, находят проявление: недостаток обратной связи, эмоциональная дистанция в онлайн-коммуникации, снижение качества межличностного взаимодействия. Это приводит к накоплению напряженности между участниками образовательных отношений и возникновению деструктивных форм противоречий, в том числе инновационных конфликтов, которые появляются вследствие необходимости адаптации педагогов к новым цифровым условиям.

Профилактика деструктивных конфликтов в вузе предполагает системный подход, включающий диагностику конфликтогенных факторов, развитие коммуникационной культуры и создание механизмов конструктивного взаимодействия. Одной из эффективных технологий в данном случае является фасилитация, методы которой ориентированы на организацию продуктивного коллективного взаимодействия, создание доверительной атмосферы и вовлечение педагогов в совместное решение организационных проблем [6]. В образовательной организации фасилитация способствует:

- снижению эмоциональной напряженности;

- развитию культуры диалога;
- повышению качества совместных коллективных решений;
- предупреждению эскалации конфликтов;
- укреплению психологической безопасности участников образовательных отношений.

Особую результативность фасилитация демонстрирует в условиях внедрения цифровых инноваций, когда педагоги испытывают потребность в обсуждении возникающих трудностей и совместной адаптации к изменениям. Здесь важным инструментом профилактики деструктивных конфликтов становится развитие системы обратной связи, когда современные цифровые платформы позволяют организовать анонимные опросы, мониторинг психологического климата в коллективе, цифровые сервисы предложений и инициатив, а также онлайн-консультирование. Применение всех этих цифровых коммуникационных средств фасилитации способствует повышению прозрачности управления и снижению уровня организационной неопределенности среди всех участников образовательных отношений.

Еще одной эффективной технологией профилактики деструктивных конфликтов в вузе является применение партисипативных методов, которые способствуют вовлечению педагогов в процесс принятия решений и совместного управления образовательной организацией. Их применение позволяет формировать доверительные отношения среди участников образовательных отношений, развивать коллективную ответственность, укреплять организационную идентичность, повышать мотивацию преподавателей и развивать их инновационную активность.

В условиях цифровой трансформации вуза взаимодействие участников образовательных отношений чаще всего происходит на онлайн-платформах, которые позволяют им организовывать горизонтальные коммуникации, обмениваться опытом и принимать совместные решения. Использование цифровых инструментов делает корпоративную культуру более открытой, гибкой и динамичной.

Цифровая трансформация вуза существенно меняет характер организационного взаимодействия и усиливает значимость корпоративной культуры как фактора устойчивости образовательной организации. Эффективная профилактика требует комплексного использования фасилитационных и партисипативных технологий управления [7].

Развитие корпоративной культуры современного вуза должно быть ориентировано на формирование доверия, открытости, сотрудничества и совместной ответственности всех участников образовательных отношений. В этом случае цифровая трансформация сможет стать не источником напряженности внутри образовательной организации, а ресурсом ее устойчивого развития.

Литература

1. Averin S.A., Alisov E.A., Murodhodjaeva N.S. [et al.] In formation technologies in education: Forming the competences of the future // International Journal of Engineering and Technology (UAE). 2018. Vol. 7. No. 4.7. P. 276-282.
2. Плаксина И.В. Конфликты в образовательной среде: теория и практика разрешения. Владимир: ВлГУ. 2024. 204 с.
3. Грошева О.И. Корпоративная культура и управление изменениями в образовательной организации // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2015. № 6. С. 10.
4. Алисов Е.А., Калинин Д.Ю. Развитие представлений младших школьников об информационной безопасности в процессе формирования информационной культуры // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2021. Т. 26. № 191. С. 137-143.

5. Дашкова Е.С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода: дис. ... док. эконом. наук. Воронеж, 2019. 364 с.
6. Ширинкина Е.В. Фасилитация как новая форма организации труда // Вестник НГИЭИ. 2021. № 10. С. 125.
7. Алисов Е.А., Подымова Л.С. История развития образовательных моделей и технологий. Москва-Берлин: ООО «Директмедиа Пабблишинг», 2021. 353 с.