

с понятием красоты, художественного творчества и их влияние на общество. Работа подтверждает, что эстетика является неотъемлемой частью философской мысли и играет важную роль в формировании и понимании культуры и общества.

Литература

1. Лойко, А. И. Философия дизайна: учебно-методическое пособие / А. И. Лойко, Е. К. Булыго, Е. Б. Якимович ; под общ. ред. А. И. Лойко ; Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Философские учения». – Минск : БНТУ, 2017. – 73 с.

2. Лойко, А. И. Философия дизайна: цифровые технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие по общеобразовательной дисциплине «Философия и методология науки» для студентов, слушателей, осваивающих содержание образовательной программы высшего образования для всех специальностей дневной и заочной форм получения образования / А. И. Лойко ; Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Философские учения». – Минск : БНТУ, 2023. – Деп. в БНТУ 27.03.2023, № DEPBNTU-2023-110.

Конфликт

Ярош И. С., Лойко А.И.

Основной аспект конфликта – это противоречие интересов или ценностей между двумя или более сторонами. Каждая из сторон стремится защитить свои интересы или достичь своих целей, что может привести к столкновениям и напряжению между ними. Конфликты могут быть как явными и открытыми, так и скрытыми и непроницаемыми [1].

Еще одним важным аспектом конфликта является его динамический характер. Конфликт не является статичным явлением, он развивается со временем, проходя через различные фазы. Начало конфликта может быть несо-

знанным или незначительным, но с течением времени он может усиливаться и принимать все более яркие формы. Распространенной моделью развития конфликта является модель эскалации, которая включает в себя фазы напряжения, конфронтации и деструкции.

Конфликт имеет также свои функции [2]. Во-первых, он может служить сигналом о нарушении равновесия или недовольстве в отношениях между сторонами. Конфликт может помочь выявить проблемы и противоречия, которые нуждаются в решении. Во-вторых, конфликт способствует развитию личности и общества. Благодаря конфликту люди могут осознать свои потребности и ценности, а также научиться выстраивать позицию.

Однако конфликт не всегда приносит пользу. Он может вызывать стресс, напряжение и деструктивное поведение участников. Конфликты могут привести к разрушению отношений, негативным эмоциональным реакциям и даже насилию. Поэтому важно научиться эффективно управлять конфликтом и находить конструктивные пути его разрешения.

Конфликт возникает в различных сферах деятельности, будь то политика, экономика, личные отношения или научная среда. Понимание причин возникновения конфликтов и их классификация являются важными аспектами для эффективного управления ими. В данном подразделе будет рассмотрено несколько основных причин возникновения конфликтов и предложена классификация по их характеру. Основные причины возникновения конфликтов:

1. Различия в интересах и ценностях: Конфликты могут возникать из-за различий в интересах и ценностях между людьми или группами. Например, конкуренция за ограниченные ресурсы может вызывать конфликты между компаниями, стремящимися к доминированию на рынке.

2. Недостаток коммуникации: Неполный или неправильный информационный обмен между людьми может привести к недопониманию и конфликту. Отсутствие открытой и эффективной коммуникации может создать непонимание и довести ситуацию до конфликта.

3. Различия во мнениях и убеждениях: Люди имеют различные взгляды на мир и свои убеждения, что может стать причиной возникновения конфликтов. Религиозные, политические или культурные различия могут вызывать напряженность и споры.

4. Неравенство: Неравное распределение ресурсов, власти или возможностей может быть причиной конфликта. В странах с высоким уровнем социального неравенства часто возникают социальные протесты и конфликты из-за несправедливого распределения благ.

Классификация конфликтов:

1. Межличностные конфликты: Эти конфликты возникают между отдельными людьми или группами людей. Они могут быть вызваны личными разногласиями, амбициями, ревностью или другими факторами. Межличностные конфликты могут быть как публичными, так и скрытыми.

2. Межгрупповые конфликты: Эти конфликты возникают между различными группами людей, основанными на социальных, этических или культурных различиях. Межгрупповые конфликты могут привести к дискриминации, расизму или этническим противоречиям.

3. Конфликты в организациях: Внутри организаций могут возникать конфликты из-за различий во взглядах на работу, распределении ресурсов или личной иерархии. Это может привести к напряженности в коллективе и снижению производительности.

4. Политические и международные конфликты: Эти конфликты возникают между государствами или политическими силами и часто связаны с борьбой за власть, территориальными спорами или идеологическими разногласиями. Они могут иметь серьезные последствия для общества и безопасности.

Умение эффективно управлять конфликтами становится все более важным навыком, как для личного развития, так и для успеха в профессиональной деятельности. Стратегии управления конфликтами представляют собой определенные подходы или планы действий, которые помогают решить про-

блему или достичь компромисса между сторонами. В зависимости от характера конфликта и его сложности, разработка стратегии может потребовать времени и анализа. Ниже представлены некоторые основные стратегии управления конфликтами:

1. Конкурирование: эта стратегия используется в случаях, когда одна из сторон стремится достичь своих целей за счет других. Она подходит для ситуаций, когда важно быстро принять решение или защитить свои интересы. Однако она может создать дальнейшие проблемы и усугубить конфликт.

2. Сотрудничество: это стратегия, при которой все стороны работают вместе для достижения общих целей. В этом случае каждая сторона должна быть готова слушать друг друга, искать компромиссы и сделки. Сотрудничество может помочь создать долгосрочные отношения и решить проблему в корне.

3. Уступки: эта стратегия заключается в том, чтобы одна из сторон сделала уступки ради сохранения мирных отношений или построения доверия с другой стороной. Уступки могут быть финансового или политического характера и способствуют разрешению конфликта путем удовлетворения интересов обеих сторон.

4. Избегание: иногда лучшим решением является избежание конфликта. Это может быть полезным в случаях, когда конфликт имеет низкую значимость или его разрешение потребует больших ресурсов. Однако избегание может привести к накоплению нерешенных проблем и усилению конфликта в будущем.

Методы разрешения конфликтов – это конкретные действия или подходы, которые могут быть использованы для достижения мирного решения спора. Существует несколько основных методов разрешения конфликтов:

1. Посредничество: посредник играет роль независимого третьего лица, помогая сторонам найти общую позицию и достичь компромисса. Посредничество может быть полезным в случаях, когда стороны не могут самостоя-

тельно прийти к соглашению или когда существует высокий уровень эмоциональной напряженности.

2. Арбитраж: арбитры являются нейтральными экспертами, которые принимают окончательное решение по спору на основе представленных им доказательств и аргументов. Арбитраж может быть полезным в случаях, когда стороны не могут достичь соглашения или когда требуется быстрое решение.

3. Негласная договоренность: в некоторых случаях конфликт может быть разрешен через неформальные или негласные договоренности между сторонами. Это может включать изменение условий сделки или установление новых правил для улучшения отношений.

4. Компромисс: компромисс является наиболее распространенным методом разрешения конфликтов, при котором каждая сторона делает уступки ради достижения взаимоприемлемого результата. Компромисс позволяет сохранить мирные отношения и продолжить сотрудничество.

Конфликты – неотъемлемая часть жизни каждого человека, включая и научное сообщество. Однако, чтобы обеспечить продуктивность работы и сохранить гармоничные отношения, необходимо эффективно управлять конфликтами. В данном подразделе представлены выводы и рекомендации по управлению конфликтами как в научной среде, так и в личной жизни.

Во-первых, для успешного разрешения конфликта необходимо применять позитивный подход. Вместо того чтобы сосредоточиться на недостатках другой стороны или своей неправоте, стоит акцентировать внимание на поиске общих интересов и возможных компромиссов. Это поможет создать атмосферу сотрудничества и доверия.

Во-вторых, коммуникация играет ключевую роль в управлении конфликтами. Важно слушать друг друга с пониманием и открытостью, выражать свои мысли ясно и четко. Открытый диалог помогает обнаружить и решить возникшие проблемы, а также предотвращает накопление негативных эмоций.

В-третьих, конструктивная критика является важным инструментом для управления конфликтами. Вместо того чтобы обвинять друг друга или уклоняться от ответственности, целесообразно высказывать свои замечания и предложения с учетом интересов всех сторон. Критика должна быть конструктивной и направлена на поиск решений, а не на оскорбления или унижение.

Кроме того, при разрешении конфликтов необходимо применять эмпатию – способность поставить себя на место другой стороны и понять ее точку зрения. Это помогает создать взаимопонимание и найти компромиссные решения, которые удовлетворят все стороны.

Для эффективного управления конфликтами также полезно использовать посредничество или медиацию. Независимый третий лицо может помочь в осознании причин конфликта, нахождении общего языка и разработке взаимовыгодных решений. Медиация способствует снижению напряжения и сохранению отношений между сторонами.

Наконец, для успешного управления конфликтами необходимо развивать навыки эмоционального интеллекта. Умение контролировать свои эмоции, а также понимать и учитывать эмоциональное состояние других людей помогает предотвратить эскалацию конфликта и находить долгосрочные решения. Таким образом, эффективное управление конфликтами является важным аспектом, как в научной среде, так и в личной жизни.

Применение позитивного подхода, развитие коммуникативных навыков, использование конструктивной критики и посредничества, а также развитие эмоционального интеллекта помогут создать гармоничные отношения и достичь продуктивности работы.

Литература

1. Игнатьева, О.А. Философия конфликта и мира: учебно-методическое пособие / О.А. Игнатьева. – СПб.: Астерион, 2021. – 48 с.

2. Черепанова, Е. С. Философия конфликта: [учеб. пособие] / Е. С. Черепанова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 196 с. ISBN 978-5-7996-1695-3

Синергетика в образовании: гармония и взаимодействие

Мазько Е.В., Евщик П.В., Булыго Е.К.

В условиях быстрого технологического прогресса и глобализации все сферы жизни должны быть достаточно эластичными и динамическими, чтобы адаптироваться к новым внешним вызовам. Образование не является исключением. В данной статье мы рассмотрим синергетику как один из инструментов для создания гибких и эффективных систем обучения, проследим как синергетический подход может способствовать развитию образовательных систем в целом.

Синергетика – это наука, относительно новое междисциплинарное направление, изучающее самоорганизацию и взаимодействие сложных систем. Свое применения она находит в экономике, политике, искусстве, культурологии – исследованиях совершенно различных сфер. В основе ее методологии лежит понятие самоорганизация – процесс, в ходе которого устройство сложной динамической системы совершенствуется под действием внутренних факторов, а необходимыми условиями для этого процесса являются неравновесность и незамкнутость [1].

Основными принципами синергетики – это гомеостатичность, иерархичность и нелинейность. Гомеостаз – это принцип поддержания стабильности системы путем изменения ее поведения в ответ на внешнее воздействие, в синергетике цель поведения системы в состоянии гомеостаза называется аттрактором. Говоря о нелинейности, нельзя не затронуть линейность – идеал, особенно для классической науки, позволяющий упростить реальные задачи, особенно вблизи равновесия системы, по этому принципу сумма решений и является решением, и результат суммарного воздействия на систему равен сумме результатов. Нелинейность же «живет» вблизи границ существования