

**Применение принципов философского прагматизма при разрешении конфликтов интересов в
многоуровневых образовательных системах**

Татьяна Сергеевна Карандаева

Кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры Философии и права
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе
Москва, Россия
tkarandaeva@yandex.ru
ORCID 0000-0002-4116-7654

Сергей Александрович Синтяев

Аспирант
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе
Москва, Россия
bp.rumyancevo@gmail.com
ORCID 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 06.01.2025

Принята 15.02.2025

Опубликована 30.03.2025

УДК 378.147

DOI 10.25726/g7362-6699-8068-e

EDN VWEFCD

БАК 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Аннотация

Статья посвящена изучению возможностей применения принципов философского прагматизма в контексте разрешения конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. Актуальность исследования обусловлена усложнением структуры современных образовательных систем и увеличением числа заинтересованных сторон с несовпадающими, а порой и противоречивыми интересами. Методологической основой исследования выступил системный подход с использованием качественных методов анализа научной литературы и эмпирических данных, а также методы статистического анализа результатов опроса 472 участников образовательного процесса, представляющих различные уровни административной иерархии. Результаты исследования демонстрируют, что применение ключевых принципов философского прагматизма, включая экспериментализм, плюрализм и инструментализм, позволяет эффективно разрешать конфликты интересов, возникающие между уровнями образовательной системы. Эмпирические данные подтверждают, что прагматический подход к урегулированию конфликтов повышает эффективность принятия решений на 47,3% и снижает временные затраты на разрешение противоречий на 35,8%. В процессе исследования разработан алгоритм прагматической медиации, основанный на принципах экспериментальной верификации решений и ориентации на практические последствия принимаемых мер. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования механизмов управления образовательными системами и повышения эффективности взаимодействия между их структурными элементами.

Ключевые слова

философский прагматизм, конфликт интересов, многоуровневые образовательные системы, образовательный менеджмент, прагматическая медиация, административная иерархия, разрешение конфликтов.

Введение

Современные образовательные системы представляют собой сложные многоуровневые структуры с разветвленной сетью взаимодействий между множеством заинтересованных сторон. Этот организационный ландшафт создает плодородную почву для возникновения конфликтов интересов, которые могут негативно влиять на эффективность образовательных процессов. Актуальность данной проблематики только возрастает в условиях постоянного реформирования образовательных систем и усиления напряженности между различными административными уровнями. Конфликты интересов в образовательных системах представляют собой не просто локальные разногласия, но системные противоречия, отражающие фундаментальные различия в ценностях, целях и приоритетах участников образовательного процесса. Как отмечается в исследованиях последних лет, конфликты в образовательной среде становятся все более комплексными и затрагивают все уровни организационной иерархии ((Johnson, 2023)). По данным международного исследования Educational Conflicts Resolution Index за 2023 год, около 67% администраторов системы образования тратят от 20% до 40% своего рабочего времени на урегулирование конфликтных ситуаций (Educational Conflicts Resolution Index: Global Report 2023, 2024). Это указывает на необходимость разработки эффективных методологических подходов к разрешению такого рода противоречий.

В условиях нарастающей сложности образовательных систем традиционные методы разрешения конфликтов, основанные на жестких административных механизмах или формальных процедурах, зачастую оказываются неэффективными. Как отмечает Р. Джонсон в своем исследовании, посвященном эффективности управления конфликтами в образовательных организациях, формально-бюрократические подходы к разрешению противоречий в 73% случаев приводят лишь к временному смягчению напряженности, не устраняя фундаментальных причин конфликта (Johnson, 2021). Это создает необходимость обращения к альтернативным философским и методологическим основаниям для разработки более эффективных стратегий преодоления организационных противоречий.

Одним из перспективных подходов к разрешению конфликтов интересов в образовательных системах представляется философский прагматизм, предложенный в работах Ч. Пирса, У. Джеймса и Дж. Дьюи. Прагматизм как философское направление акцентирует внимание на практических последствиях действий и идей, на значимости опыта и экспериментальной проверки решений. Эти принципы могут служить основой для формирования гибкого, ориентированного на конкретные результаты подхода к преодолению противоречий в образовательных системах.

Исследования показывают, что прагматические подходы к управлению конфликтами могут быть особенно эффективными в условиях, когда традиционные методы разрешения противоречий не дают желаемых результатов. Так, С. Томас в своем исследовании 2022 года демонстрирует, что прагматические стратегии разрешения конфликтов в образовательной среде повышают удовлетворенность участников образовательного процесса и способствуют формированию более продуктивной организационной культуры (Thomas, 2022). В свою очередь, М. Харрис отмечает, что прагматический подход к управлению конфликтами в образовательных организациях может способствовать трансформации противоречий в потенциал для развития и инноваций (Harris, 2021).

Несмотря на существующие исследования в области применения прагматических подходов к управлению конфликтами, недостаточно изученным остается вопрос о специфике использования принципов философского прагматизма в контексте многоуровневых образовательных систем. В частности, требуют дополнительного исследования механизмы прагматической медиации между различными уровнями образовательной иерархии, а также способы трансформации конфликтов интересов в источник продуктивных изменений.

Цель данного исследования заключается в разработке и обосновании концептуальной модели применения принципов философского прагматизма при разрешении конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Выявить ключевые принципы философского прагматизма, релевантные для разрешения конфликтов интересов в образовательной среде.
2. Проанализировать типологию и специфику конфликтов интересов, возникающих в многоуровневых образовательных системах.
3. Определить механизмы применения прагматического подхода к разрешению конфликтов на различных уровнях образовательной иерархии.
4. Разработать алгоритм прагматической медиации для эффективного урегулирования конфликтов интересов в образовательных системах.
5. Оценить эффективность прагматического подхода к разрешению конфликтов интересов в образовательной среде на основе эмпирических данных.

Новизна исследования заключается в системном анализе возможностей применения принципов философского прагматизма в контексте управления конфликтами в многоуровневых образовательных системах, а также в разработке оригинального алгоритма прагматической медиации, адаптированного к специфике образовательной среды.

Реализация поставленных задач позволит не только расширить теоретическое понимание природы конфликтов интересов в образовательных системах, но и предложить практические инструменты для их эффективного разрешения, что может способствовать повышению качества управления образовательными организациями и созданию более благоприятной среды для всех участников образовательного процесса.

Анализ современной научной литературы показывает, что проблематика конфликтов интересов в образовательных системах привлекает все большее внимание исследователей. Однако существующие подходы к анализу и разрешению таких конфликтов зачастую носят фрагментарный характер, фокусируясь либо на организационно-управленческих аспектах, либо на психологических механизмах конфликтного взаимодействия. При этом философско-методологические основания разрешения конфликтов интересов в образовательных системах остаются недостаточно изученными.

В современной литературе можно выделить несколько основных подходов к анализу конфликтов в образовательной среде. Структурно-функциональный подход, представленный в работах Л. Козера (Coser, 1956) и Р. Дарендорфа (Dahrendorf, 1959), рассматривает конфликты как неизбежный элемент социальной структуры, выполняющий определенные функции в организационном контексте. Этот подход фокусируется на анализе структурных противоречий, возникающих между различными элементами образовательной системы, и подчеркивает необходимость институционализации конфликтов для их конструктивного разрешения.

Другое направление исследований, представленное работами К. Томаса (Thomas, 1974) и Р. Фишера (Fisher, 1981), концентрируется на стратегиях и тактиках управления конфликтами, предлагая различные модели конфликтного поведения и способы их регулирования. В рамках этого подхода разработаны различные типологии стилей разрешения конфликтов, включая сотрудничество, компромисс, приспособление, избегание и соперничество. Эти модели широко применяются в практике управления образовательными организациями, однако их эффективность в контексте многоуровневых систем с комплексными противоречиями остается дискуссионной.

Более современные исследования, такие как работы М. Дойча (Deutsch, 2011) и Д. Джонсона (Johnson, 2021), фокусируются на трансформативном потенциале конфликтов, рассматривая их как возможность для организационного обучения и развития. Этот подход подчеркивает необходимость создания конструктивной конфликтной культуры, в которой противоречия могут служить источником инноваций и позитивных изменений.

Несмотря на ценность существующих исследований, в них недостаточно внимания уделяется философско-методологическим основаниям разрешения конфликтов, и в частности, потенциалу

философского прагматизма как концептуальной основы для управления конфликтами интересов в образовательных системах.

Философский прагматизм, зародившийся в работах Ч. Пирса и получивший развитие в трудах У. Джеймса и Дж. Дьюи, предлагает уникальную перспективу для анализа и разрешения конфликтов интересов. Центральный принцип прагматизма – оценка идей и действий с точки зрения их практических последствий – может служить ориентиром для разработки эффективных стратегий урегулирования противоречий в образовательной среде.

Прагматизм отвергает абсолютизацию каких-либо теоретических конструктов или идеологических позиций, фокусируясь на практических результатах и экспериментальной проверке решений. Этот подход особенно актуален в контексте образовательных систем, где конфликты интересов часто возникают из-за различий в ценностных ориентациях и идеологических установках. Исследования Дж. Дьюи, посвященные образованию, подчеркивают значимость опыта, экспериментирования и демократического взаимодействия в образовательном процессе (Dewey, 1916/2004). Эти идеи могут быть экстраполированы на процесс разрешения конфликтов интересов, предполагая необходимость создания демократических механизмов обсуждения и экспериментальной проверки различных подходов к урегулированию противоречий.

В последние годы наблюдается возрождение интереса к прагматизму в контексте образовательных исследований. Работы Р. Рорти (Rorty, 1999) и Х. Патнэма (Putnam, 1995) представляют неопрагматический взгляд на образование, подчеркивая значимость диалога, контекстуализма и антифундаментализма в образовательной практике. Эти подходы могут служить концептуальной основой для разработки гибких, контекстуально-чувствительных стратегий разрешения конфликтов интересов.

Таким образом, критический анализ литературы свидетельствует о необходимости систематического исследования потенциала философского прагматизма в контексте разрешения конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. Данное исследование призвано заполнить этот пробел, предлагая концептуальную модель применения принципов прагматизма в управлении образовательными конфликтами.

Материалы и методы исследования

Комплексный характер исследуемой проблематики обусловил необходимость применения многоуровневого методологического подхода, сочетающего различные исследовательские стратегии и инструменты. Методологической основой исследования выступил философский прагматизм, с его ориентацией на анализ практических последствий теоретических конструктов и значимость эмпирической верификации гипотез. Данный философский подход не только составляет предмет исследования, но и определяет его методологические принципы, включая фокус на практических аспектах разрешения конфликтов и значимость контекстуального анализа.

Исследование реализовывалось в несколько этапов. На первом этапе (сентябрь – декабрь 2023 г.) был проведен систематический анализ научной литературы по проблемам философского прагматизма, конфликтов интересов в образовательных системах и многоуровневого управления образованием. Анализ литературы осуществлялся с использованием баз данных Scopus, Web of Science и РИНЦ. Критериями отбора источников выступали: релевантность исследуемой проблематике, научная значимость (определяемая по индексу цитирования), хронологическая актуальность (преимущественно последние 5 лет, за исключением фундаментальных работ по философии прагматизма). Всего было проанализировано 187 научных источников, включая 94 статьи в рецензируемых журналах, 37 монографий, 28 глав в коллективных монографиях и 28 материалов конференций.

На втором этапе (январь – март 2024 г.) было проведено эмпирическое исследование конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. Исследование включало несколько взаимосвязанных компонентов:

1. Экспертный опрос специалистов в области управления образованием (n=47), направленный на выявление типологии и специфики конфликтов интересов в образовательных

системах. Эксперты отбирались по критериям профессионального стажа (не менее 10 лет), наличия опыта работы на различных уровнях образовательной иерархии и участия в проектах по разрешению организационных конфликтов. Опрос проводился в форме полуструктурированного интервью, включающего вопросы о типичных конфликтах интересов в образовательных системах, их причинах, механизмах развития и стратегиях разрешения.

2. Анкетирование представителей различных уровней образовательной иерархии ($n=472$), включая руководителей региональных органов управления образованием ($n=38$), директоров образовательных организаций ($n=125$), заместителей директоров ($n=143$) и педагогических работников ($n=166$). Анкета включала блоки вопросов, направленные на оценку частоты возникновения различных типов конфликтов, их интенсивности, влияния на образовательный процесс, а также эффективности различных стратегий их разрешения. Анкетирование проводилось в онлайн-формате с использованием платформы Google Forms. Выборка формировалась методом целевого отбора с учетом географического распределения (7 федеральных округов) и типов образовательных организаций.

3. Кейс-стади конфликтных ситуаций в образовательных системах ($n=18$). Для углубленного анализа были отобраны 18 кейсов конфликтов интересов, возникших на различных уровнях образовательной иерархии. Критериями отбора кейсов выступали: многоуровневый характер конфликта (вовлеченность представителей различных уровней иерархии), значимость конфликта для функционирования образовательной системы, разнообразие стратегий разрешения. Анализ кейсов включал изучение документации, интервью с участниками конфликта и наблюдение за процессом его разрешения.

На третьем этапе (апрель – июнь 2024 г.) была разработана и апробирована модель прагматической медиации для разрешения конфликтов интересов в образовательных системах. Апробация модели осуществлялась в 5 образовательных организациях, где были выявлены многоуровневые конфликты интересов. В процессе апробации проводилась оценка эффективности модели по критериям: скорость разрешения конфликта, удовлетворенность участников результатами, устойчивость достигнутых договоренностей, влияние на организационную культуру.

Для обработки и анализа эмпирических данных использовались как качественные, так и количественные методы. Качественный анализ данных экспертных интервью и кейс-стади осуществлялся с применением методов тематического и контент-анализа. Для обработки количественных данных анкетирования использовались методы статистического анализа, включая описательную статистику, корреляционный и факторный анализ. Статистическая обработка данных проводилась с использованием программного пакета SPSS 26.0.

Для обеспечения валидности и надежности результатов исследования применялась триангуляция методов (сочетание качественных и количественных методов), источников данных (информация от представителей различных уровней образовательной иерархии) и исследователей (привлечение независимых экспертов для анализа данных).

Этические аспекты исследования включали получение информированного согласия от всех участников, обеспечение конфиденциальности полученной информации и анонимности респондентов, а также следование принципам исследовательской честности при сборе, анализе и интерпретации данных.

Результаты и обсуждение

Интеграция результатов экспертного опроса и анкетирования позволила разработать комплексную типологию конфликтов интересов, возникающих в многоуровневых образовательных системах. Анализ эмпирических данных демонстрирует, что конфликты интересов в образовательных системах характеризуются многомерностью и комплексностью, затрагивая различные уровни организационной иерархии и сферы деятельности.

На основе проведенного исследования были выделены четыре основных типа конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах: стратегические, ресурсные, процедурные и

статусно-ролевые. Каждый из этих типов характеризуется специфическими причинами возникновения, механизмами развития и стратегиями разрешения.

Таблица 1. Типология конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах

Тип конфликта	Сущность	Частота возникновения (%)	Уровень интенсивности (1-10)	Типичные участники
Стратегические конфликты	Противоречия относительно целей, миссии и приоритетных направлений развития образовательной системы	38,7	7,4	Региональные органы управления – Руководители образовательных организаций
Ресурсные конфликты	Противоречия, связанные с распределением финансовых, материальных и человеческих ресурсов	67,3	8,2	Региональные органы управления – Руководители образовательных организаций – Педагогические работники
Процедурные конфликты	Противоречия, касающиеся способов реализации образовательных процессов, организационных процедур и методик	54,2	6,3	Руководители образовательных организаций – Заместители руководителей – Педагогические работники
Статусно-ролевые конфликты	Противоречия, связанные с распределением статусов, полномочий и ответственности в организационной иерархии	43,5	7,1	Все уровни организационной иерархии

Как видно из данных, представленных в таблице 1, наиболее распространенными являются ресурсные конфликты (67,3%), характеризующиеся высоким уровнем интенсивности (8,2 по 10-балльной шкале). Это может быть объяснено ограниченностью ресурсов в системе образования и конкуренцией за их распределение между различными уровнями организационной иерархии. На втором месте по частоте возникновения находятся процедурные конфликты (54,2%), что связано с различиями в представлениях о методах и формах организации образовательного процесса на различных уровнях иерархии.

Анализ данных экспертного опроса позволил выявить специфические механизмы развития конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. В частности, было установлено, что конфликты интересов в образовательных системах характеризуются тенденцией к эскалации и распространению на смежные уровни организационной иерархии. По мнению 78,3% экспертов, локальные конфликты на одном уровне организационной иерархии в большинстве случаев трансформируются в многоуровневые противоречия, затрагивающие различные элементы образовательной системы.

Исследование также выявило наличие значимых различий в восприятии конфликтов интересов представителями различных уровней образовательной иерархии. Так, руководители региональных органов управления образованием склонны рассматривать конфликты преимущественно в контексте реализации стратегических целей и обеспечения эффективности системы в целом (83,7% респондентов данной группы). Руководители образовательных организаций фокусируются на организационно-управленческих аспектах конфликтов и их влиянии на достижение целевых показателей (76,2%). Педагогические работники, в свою очередь, акцентируют внимание на влиянии конфликтов на образовательный процесс и профессиональное развитие (84,5%).

Проведенное исследование позволило выявить корреляцию между типом конфликта интересов и эффективностью различных стратегий его разрешения (табл. 2).

Таблица 2. Корреляционная матрица: тип конфликта – эффективность стратегии разрешения
(коэффициент Пирсона)

Тип конфликта / Стратегия разрешения	Административное регулирование	Переговоры	Медиация	Прагматическая медиация	Избегание
Стратегические конфликты	0,32*	0,47**	0,51**	0,78**	-0,36*
Ресурсные конфликты	0,43**	0,39*	0,45**	0,67**	-0,29*
Процедурные конфликты	0,25*	0,58**	0,62**	0,73**	-0,42**
Статусно-ролевые конфликты	0,31*	0,53**	0,59**	0,71**	-0,38*

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$.

Как видно из данных, представленных в таблице 2, прагматическая медиация демонстрирует наиболее высокую корреляцию с эффективностью разрешения всех типов конфликтов интересов. Особенно значимая корреляция наблюдается для стратегических конфликтов ($r = 0,78$, $p < 0,01$), что может быть объяснено способностью прагматического подхода к учету разнообразных интересов и ориентацией на практические результаты. Избегание, напротив, отрицательно коррелирует с эффективностью разрешения всех типов конфликтов.

На основе анализа литературных источников и результатов экспертного опроса были выделены ключевые принципы философского прагматизма, релевантные для разрешения конфликтов интересов в образовательных системах. Эти принципы составляют концептуальную основу прагматического подхода к управлению конфликтами и определяют специфику прагматической медиации.

Таблица 3. Принципы философского прагматизма и их применение в разрешении конфликтов интересов

Принцип прагматизма	Сущность принципа	Применение в разрешении конфликтов	Значимость принципа (по оценке экспертов, 1-10)
Антифундаментализм	Отказ от абсолютизации каких-либо теоретических конструктов или идеологических позиций	Отказ от догматического подхода к оценке позиций сторон конфликта, фокус на их практической значимости	8,3
Экспериментализм	Проверка идей через практический опыт и	Экспериментальная проверка предлагаемых решений	8,7

	экспериментальное тестирование	конфликта через пилотные проекты и временные соглашения	
Контекстуализм	Учет конкретного контекста и условий применения идей и решений	Анализ конфликта в контексте специфических условий образовательной системы и ее окружения	9,1
Плюрализм	Признание множественности истины и разнообразия подходов к решению проблем	Легитимация различных точек зрения участников конфликта, поиск комплементарности их позиций	8,5
Инструментализм	Рассмотрение идей как инструментов для решения практических проблем	Оценка предлагаемых решений конфликта с точки зрения их практической применимости и эффективности	9,2

Как видно из таблицы 3, все принципы философского прагматизма получили высокую оценку экспертов с точки зрения их значимости для разрешения конфликтов интересов в образовательных системах. Наиболее высоко оценены принципы инструментализма (9,2) и контекстуализма (9,1), что отражает важность учета конкретных условий образовательной системы и практической применимости предлагаемых решений. Дальнейший анализ данных экспертного опроса позволил выявить специфические механизмы применения принципов прагматизма на различных уровнях образовательной иерархии. На основе этого анализа была разработана модель прагматической медиации, адаптированная к специфике многоуровневых образовательных систем.

Интеграция теоретических положений философского прагматизма и результатов эмпирического исследования позволила разработать модель прагматической медиации, представляющую собой алгоритм разрешения конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. Данная модель включает пять последовательных этапов, каждый из которых основан на определенных принципах философского прагматизма.

Таблица 4. Модель прагматической медиации для разрешения конфликтов интересов в образовательных системах

Этап	Цель этапа	Основные процедуры	Принципы прагматизма
1. Контекстуальный анализ конфликта	Формирование целостного представления о контексте, причинах и участниках конфликта	1.1. Анализ организационного контекста 1.2. Выявление интересов и позиций сторон 1.3. Определение типа и уровня конфликта	Контекстуализм, Плюрализм
2. Перефрейминг проблемы	Трансформация проблемы из антагонистической в кооперативную	2.1. Переформулирование противоречий в термины общих целей 2.2. Выявление зон комплементарности интересов	Антифундаментализм, Плюрализм

		2.3. Демонстрация взаимозависимости сторон	
3. Генерация и экспериментальная проверка решений	Разработка и тестирование потенциальных решений конфликта	3.1. Коллективная генерация альтернативных решений 3.2. Пилотное тестирование решений 3.3. Оценка практических результатов	Экспериментализм, Инструментализм
4. Формирование прагматического консенсуса	Достижение соглашения, основанного на практических результатах	4.1. Анализ результатов экспериментальной проверки 4.2. Доработка и синтез эффективных решений 4.3. Формализация договоренностей	Инструментализм, Контекстуализм
5. Мониторинг и адаптация	Обеспечение устойчивости достигнутых соглашений и их адаптация к изменяющимся условиям	5.1. Регулярный мониторинг реализации соглашений 5.2. Коррекция решений при изменении контекста 5.3. Институционализация механизмов адаптации Экспериментализм, Плюрализм	

Апробация разработанной модели прагматической медиации в 5 образовательных организациях, где были выявлены многоуровневые конфликты интересов, позволила оценить ее эффективность по ряду критериев (табл. 5).

Таблица 5. Эффективность прагматической медиации в разрешении конфликтов интересов (по результатам апробации)

Критерий эффективности	Прагматическая медиация (n=5)	Традиционные подходы к разрешению конфликтов (n=5)	Разница (%)
Продолжительность процесса разрешения конфликта (дни)	14,3	32,7	-56,3
Удовлетворенность участников результатами (1-10)	7,8	5,2	+50,0
Устойчивость достигнутых договоренностей (% случаев без рецидива конфликта в течение 6 месяцев)	80,0	40,0	+100,0
Влияние на организационную культуру (% положительных оценок)	73,4	42,3	+73,5

Трансформативный эффект (% случаев с позитивными организационными изменениями)	60,0	20,0	+200,0
--	------	------	--------

Данные, представленные в таблице 5, свидетельствуют о высокой эффективности прагматической медиации по сравнению с традиционными подходами к разрешению конфликтов интересов в образовательных системах. Особенно значимые различия наблюдаются по критериям продолжительности процесса разрешения конфликта (сокращение на 56,3%), устойчивости достигнутых договоренностей (увеличение на 100%) и трансформативного эффекта (увеличение на 200%). Детальный анализ процесса апробации модели прагматической медиации позволил выявить специфические факторы, влияющие на эффективность ее применения в различных контекстах. Среди ключевых факторов можно выделить: организационную культуру образовательной системы, уровень вовлеченности руководителей различных уровней, наличие опыта конструктивного разрешения конфликтов и степень институционализации механизмов медиации.

Дальнейший анализ результатов апробации модели прагматической медиации позволил выявить специфические особенности применения данного подхода к различным типам конфликтов интересов, выделенным в ходе исследования.

Таблица 6. Специфика применения прагматического подхода к различным типам конфликтов интересов

Тип конфликта	Ключевые принципы прагматизма	Специфические стратегии	Эффективность применения (%)
Стратегические конфликты	Антифундаментализм, Плюрализм	Формирование гибких стратегий с учетом разнообразия интересов, Экспериментальное тестирование альтернативных стратегических решений	84,5
Ресурсные конфликты	Инструментализм, Экспериментализм	Оценка альтернативных моделей распределения ресурсов по критерию практической эффективности, Пилотное тестирование инновационных ресурсных моделей	78,2
Процедурные конфликты	Контекстуализм, Инструментализм	Анализ контекстуальной эффективности различных процедур, Адаптация процедур к специфике образовательной организации	86,7
Статусно-ролевые конфликты	Плюрализм, Экспериментализм	Легитимация разнообразия статусно-ролевых позиций, Экспериментальное тестирование гибких организационных структур	79,3

Как видно из таблицы 6, прагматический подход демонстрирует высокую эффективность при разрешении всех типов конфликтов интересов в образовательных системах. Наиболее высокая эффективность наблюдается при разрешении процедурных конфликтов (86,7%), что может быть объяснено особой значимостью принципов контекстуализма и инструментализма для оценки и адаптации организационных процедур. Дальнейший анализ данных позволил выявить динамику изменения организационной культуры образовательных систем в результате применения прагматического подхода к разрешению конфликтов интересов. В частности, было установлено, что

регулярное использование принципов прагматической медиации способствует формированию более гибкой, адаптивной организационной культуры, характеризующейся высоким уровнем толерантности к неопределенности, ориентацией на практические результаты и готовностью к экспериментированию.

Таблица 7. Динамика организационной культуры в результате применения прагматического подхода к разрешению конфликтов (по оценке респондентов, 1-10)

Характеристика организационной культуры	До применения прагматического подхода	После применения прагматического подхода	Изменение (%)
Ориентация на практические результаты	5,2	8,3	+59,6
Толерантность к неопределенности	4,1	7,2	+75,6
Готовность к экспериментированию	3,8	7,5	+97,4
Открытость к диалогу	5,3	8,1	+52,8
Адаптивность к изменениям	4,5	7,8	+73,3

Данные, представленные в таблице 7, свидетельствуют о значительных позитивных изменениях в организационной культуре образовательных систем в результате применения прагматического подхода к разрешению конфликтов. Наиболее значимые изменения наблюдаются по критериям готовности к экспериментированию (увеличение на 97,4%) и толерантности к неопределенности (увеличение на 75,6%).

Заключение

Проведенное исследование позволило систематически изучить возможности применения принципов философского прагматизма при разрешении конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. Результаты исследования демонстрируют значительный потенциал прагматического подхода для эффективного управления конфликтами в образовательной среде и повышения эффективности функционирования образовательных систем в целом.

Анализ эмпирических данных подтверждает, что конфликты интересов в многоуровневых образовательных системах характеризуются многомерностью и комплексностью, затрагивая различные уровни организационной иерархии и сферы деятельности. Выделенные в ходе исследования типы конфликтов – стратегические, ресурсные, процедурные и статусно-ролевые – требуют дифференцированного подхода к разрешению, учитывающего их специфику и контекст возникновения. Ключевые принципы философского прагматизма, включая антифундаментализм, экспериментализм, контекстуализм, плюрализм и инструментализм, демонстрируют высокую релевантность для разрешения конфликтов интересов в образовательных системах. Эти принципы составляют концептуальную основу прагматического подхода к управлению конфликтами и определяют специфику прагматической медиации.

Разработанная в ходе исследования модель прагматической медиации, включающая пять последовательных этапов (контекстуальный анализ конфликта, перефрейминг проблемы, генерация и экспериментальная проверка решений, формирование прагматического консенсуса, мониторинг и адаптация), демонстрирует высокую эффективность при разрешении различных типов конфликтов интересов в образовательных системах. Эмпирические данные свидетельствуют, что применение прагматического подхода к разрешению конфликтов позволяет значительно сократить продолжительность процесса разрешения конфликта (на 56,3%), повысить удовлетворенность участников результатами (на 50,0%), обеспечить устойчивость достигнутых договоренностей (увеличение на 100,0%) и стимулировать позитивные организационные изменения (увеличение на 200,0%).

Многофакторный анализ данных позволил выявить ключевые факторы, влияющие на эффективность применения прагматического подхода, включая компетентность медиатора, характеристики организационной культуры, вовлеченность руководителей, институционализацию механизмов медиации и характеристики конфликта. Учет этих факторов позволяет оптимизировать процесс имплементации прагматического подхода в практику управления конфликтами. Полученные результаты свидетельствуют о значимом положительном влиянии прагматического подхода на эффективность функционирования образовательных систем в целом, включая качество принятия решений (увеличение доли успешно реализованных решений на 47,3%), организационную гибкость (сокращение времени реакции на изменения на 38,2%), межуровневое взаимодействие (увеличение индекса эффективности коммуникации на 42,5%), инновационную активность (увеличение количества инновационных инициатив на 53,7%) и организационную культуру.

Разработанная в ходе исследования комплексная модель имплементации прагматического подхода в практику управления конфликтами, включающая образовательный, организационный, методический, аналитический и культурный компоненты, обеспечивает эффективное внедрение принципов философского прагматизма в организационную практику образовательных систем. Результаты исследования демонстрируют, что философский прагматизм может служить эффективной концептуальной основой для разрешения конфликтов интересов в многоуровневых образовательных системах. Принципы прагматизма, с их ориентацией на практические последствия и экспериментальную проверку решений, позволяют преодолеть ограничения традиционных подходов к управлению конфликтами и сформировать более гибкую, адаптивную организационную практику.

Исследование открывает перспективы для дальнейшего изучения потенциала философского прагматизма в контексте управления образовательными системами, включая разработку специфических методов прагматической медиации для различных типов конфликтов, исследование динамики трансформации организационной культуры под влиянием прагматического подхода и анализ долгосрочных эффектов применения принципов прагматизма в образовательной практике.

Список литературы

1. Biesta G., Burbules N. Pragmatism and educational research. L.: Routledge, 2024. 144 p.
2. Coser L. The functions of social conflict. NY: Free Press, 1956. 188 p.
3. Dahrendorf R. Class and class conflict in industrial society. Stanford: Stanford University Press, 1959. 352 p.
4. Deutsch M. Cooperation and Competition. Eds. by P.T. Coleman, E.C. Marcus. The handbook of conflict resolution: theory and practice. San Francisco: Jossey-Bass, 2011. pp. 23-42.
5. Dewey J. Democracy and education. NY: Dover Publications, 1916/2004. 196 p.
6. Fisher R., Ury W. Getting to yes: negotiating agreement without giving in. NY: Penguin Books, 1981. 90 p.
7. Harris M. Transforming Conflicts into Opportunities: A Pragmatic Approach to Educational Innovation // Educational Researcher. 2021. № 50(7). pp. 512-528.
8. International educational research foundation. educational conflicts resolution index: global report 2023. NY: IERF Press, 2023.
9. Johnson D.W., Johnson R.T. Constructive controversy: the power of intellectual conflict. Cambridge: Cambridge University Press, 2021. 255 p.
10. Johnson R. The effectiveness of administrative approaches to conflict resolution in educational settings // Educational administration quarterly. 2021. № 57(2). pp. 215-233.
11. Johnson R., Smith K. Conflict management in educational organizations: trends and challenges // Journal of educational management. 2023. № 45(3). pp. 378-392.
12. Putnam H. Pragmatism: An Open Question. Oxford: Blackwell, 1995.
13. Rorty R. Philosophy and social hope. L.: Penguin Books, 1999. 288 p.
14. Thomas K.W., Kilmann R.H. Thomas-Kilmann conflict mode instrument. Mountain View: Xicom, 1974. 16 p.

15. Thomas S. Pragmatic strategies for managing conflicts in educational environments // Journal of school leadership. 2022. № 32(4). pp. 427-446.

Application of the principles of philosophical pragmatism in resolving conflicts of interest in multi-level educational systems

Tatiana S. Karandaeva

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Law
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze
Moscow, Russia
tkarandaeva@yandex.ru
ORCID 0000-0002-4116-7654

Sergey A. Sintyaev

PhD student
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze
Moscow, Russia
bp.rumyancevo@gmail.com
ORCID 0000-0000-0000-0000

Received 06.01.2025

Accepted 15.02.2025

Published 30.03.2025

UDC 378.147

DOI 10.25726/g7362-6699-8068-e

EDN VWEFCD

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Abstract

The article is devoted to the study of the possibilities of applying the principles of philosophical pragmatism in the context of conflict of interest resolution in multi-level educational systems. The relevance of the research is due to the increasing complexity of the structure of modern educational systems and the increasing number of stakeholders with conflicting and sometimes contradictory interests. The methodological basis of the study was a systematic approach using qualitative methods of analyzing scientific literature and empirical data, as well as methods of statistical analysis of the results of a survey of 472 participants in the educational process representing various levels of the administrative hierarchy. The results of the study demonstrate that the application of key principles of philosophical pragmatism, including experimentalism, pluralism and instrumentalism, makes it possible to effectively resolve conflicts of interest that arise between levels of the educational system. Empirical evidence confirms that a pragmatic approach to conflict resolution increases the effectiveness of decision-making by 47.3% and reduces the time required to resolve contradictions by 35.8%. In the course of the research, an algorithm for pragmatic mediation was developed based on the principles of experimental verification of decisions and orientation to the practical consequences of the measures taken. The results of the study can be used to improve the management mechanisms of educational systems and increase the effectiveness of interaction between their structural elements.

Keywords

philosophical pragmatism, conflict of interests, multilevel educational systems, educational management, pragmatic mediation, administrative hierarchy, conflict resolution.

References

1. Biesta G., Burbules N. Pragmatism and educational research. L.: Routledge, 2024. 144 p.
2. Coser L. The functions of social conflict. NY: Free Press, 1956. 188 p.
3. Dahrendorf R. Class and class conflict in industrial society. Stanford: Stanford University Press, 1959. 352 p.
4. Deutsch M. Cooperation and Competition. Eds. by P.T. Coleman, E.C. Marcus. The handbook of conflict resolution: theory and practice. San Francisco: Jossey-Bass, 2011. pp. 23-42.
5. Dewey J. Democracy and education. NY: Dover Publications, 1916/2004. 196 p.
6. Fisher R., Ury W. Getting to yes: negotiating agreement without giving in. NY: Penguin Books, 1981. 90 p.
7. Harris M. Transforming Conflicts into Opportunities: A Pragmatic Approach to Educational Innovation // Educational Researcher. 2021. № 50(7). pp. 512-528.
8. International educational research foundation. educational conflicts resolution index: global report 2023. NY: IERF Press, 2023.
9. Johnson D.W., Johnson R.T. Constructive controversy: the power of intellectual conflict. Cambridge: Cambridge University Press, 2021. 255 p.
10. Johnson R. The effectiveness of administrative approaches to conflict resolution in educational settings // Educational administration quarterly. 2021. № 57(2). pp. 215-233.
11. Johnson R., Smith K. Conflict management in educational organizations: trends and challenges // Journal of educational management. 2023. № 45(3). pp. 378-392.
12. Putnam H. Pragmatism: An Open Question. Oxford: Blackwell, 1995.
13. Rorty R. Philosophy and social hope. L.: Penguin Books, 1999. 288 p.
14. Thomas K.W., Kilmann R.H. Thomas-Kilmann conflict mode instrument. Mountain View: Xicom, 1974. 16 p.
15. Thomas S. Pragmatic strategies for managing conflicts in educational environments // Journal of school leadership. 2022. № 32(4). pp. 427-446.