

Научная статья
УДК 371

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

А.У. Огоев, С.А. Амбалова

Огоев Алан Урузмагович,

доктор экономических наук, ректор, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия.
rector@nosu-team.ru

Амбалова Светлана Алексеевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогического образования, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия.
svetagul11@mail.ru

Аннотация. *В современном мире знание конфликтологии является важным для будущих педагогов. Она помогает понять природу конфликтов, их структуру, способы разрешения, профилактику, что позволяет эффективно предупредить конфликты в образовательной среде или управлять ими, если они все-таки произошли. Модернизация системы образования является источником конфликтов в современных условиях. Этот процесс связан со стабилизацией образовательной системы, решением социальных проблем и достижением необходимых бюджетных показателей. Конфликты в образовательной системе влияют на ее функционирование и развитие. Причинами конфликтов являются высокая напряженность труда, эмоциональные перегрузки, стрессовые ситуации и недостаток баланса между формальными и неформальными отношениями в образовательной организации. Конфликт — это противоборствующее взаимодействие двух сторон, в процессе которого одна сторона старается подорвать намерения и цели другой стороны. Атмосфера в учебном заведении достаточно часто бывает напряженной. Конфликты неизбежны. Они бывают нескольких видов: конфликты между учениками или студентами; конфликты между преподавателями и учениками; конфликт между преподавателями; конфликты между преподавателями и родителями учеников. Это наиболее частые случаи. Каждый из них нуждается в отдельном анализе, чтобы понять, что такой тип конфликта собой представляет. Также нельзя забывать, что к образовательным учреждениям относится достаточно большой пласт организаций. В первую очередь это: школы; колледжи; институты и т.д. От вида образовательного учреждения также во многом зависит специфика конфликта.*

Ключевые слова: конфликт, педагог, лидер, образовательная среда, буллинг, взаимодействие, агрессия, социальный статус, тревога, депрессивное состояние, социокультурное развитие.

Библиографическая ссылка: Огоев А.У., Амбалова С.А. Современные методы выявления и

разрешения конфликтов в образовательном учреждении // ЦИТИСЭ. 2024. № 4. С.133-140.

Research Full Article

UDC 371

MODERN METHODS OF IDENTIFYING AND RESOLVING CONFLICTS IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

A.U. Ogoev, S.A. Ambalova

Alan U. Ogoev,

Doctor of Economic Sciences, Rector, North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov, Vladikavkaz, Russian Federation.
rector@nosu-team.ru

Svetlana A. Ambalova,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogical education, North Ossetian State University. K.L. Khetagurova, Vladikavkaz, Russian Federation.
svetagul11@mail.ru

Abstract. *In the modern world, knowledge of conflictology is important for future teachers. It helps to understand the nature of conflicts, their structure, methods of resolution, prevention, which allows to effectively prevent conflicts in the educational environment or manage them if they do occur. Modernization of the education system is a source of conflicts in modern conditions. This process is associated with the stabilization of the educational system, solving social problems and achieving the necessary budget indicators. Conflicts in the educational system affect its functioning and development. The causes of conflicts are high labor intensity, emotional overload, stressful situations and lack of balance between formal and informal relations in the educational organization. Conflict is an opposing interaction between two parties, in the process of which one party tries to undermine the intentions and goals of the other party. The atmosphere in the educational institution is often tense. Conflicts are inevitable. They are of several types: conflicts between pupils or students; conflicts between teachers and students; conflict between teachers; conflicts between teachers and parents of students. These are the most common cases. Each of them requires a separate analysis to understand what this type of conflict is. Also, we must not forget that educational institutions include a fairly large layer of organizations. First of all, these are: schools; colleges; institutes, etc. The specifics of the conflict also largely depend on the type of educational institution. It is important to remember that if there are requirements for the child, there must be separate responsibility between the family, school and society.*

Keywords: *conflict, teacher, leader, educational environment, bullying, interaction, aggression, social status, anxiety, depressive state, socio-cultural development.*

For citation: *Ogoev A.U., Ambalova S.A. Modern methods of identifying and resolving conflicts in an educational institution. CITISE, 2024, no. 4, pp.133-140.*

На современном этапе развития общества преподавателям часто сталкиваются с конфликтными ситуациями, возникающими в образовательном процессе. «Конфликты в процессе образования неизбежны и являются закономерными феноменами педагогической практики. Конфликты, возникающие в процессе образования (Н.В. Нижегородцева), принято называть педагогическими конфликтами. Педагогический конфликт возникает в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса в форме обострения субъект-субъектных противоречий, которое чаще всего имеет негативные проявления в их совместной деятельности и общении» [10, с. 78-85].

Проблема возникновения конфликтов, в связи с ростом напряженности в различных сферах жизнедеятельности, коснулась почти всех структур деятельности человека, образовательная система не является исключением. В образовательной организации существует значительное количество участников: обучающиеся, педагогический состав, родители, руководство и т.д. Каждый из них владеет собственным мнением, взглядами на жизнь, собственными интересами и потребностями, индивидуальным представлением картины мира.

Перечисленные индивидуальные характеристики часто выступают основанием для возникновения разногласий, противоречий, конфликтов и непонимания в образовательном пространстве. Бытует мнение, что конфликты носят только негативный характер, тем не менее, в современном мире становится понятно, что конфликты в любой организации неминуемы и часто бывают необходимым условием для разрешения некоторых проблем коллектива.

Любой конфликт, независимо от причины его зарождения, обязательно содержит несопоставимые интересы и противоречивые позиции. Начинающееся разногласие, которое обостряется в процессе деструктивного решения конфликтных обстоятельств, препятствует образовательному процессу, что негативно сказывается на качестве образования в целом. Поэтому необходимо стараться получить максимально полную информации о предмете спора, чтобы конфликт приобрел более конструктивную форму.

Атмосфера в образовательной организации часто бывает достаточно напряженной. Конфликты неизбежны. Они бывают нескольких видов:

- конфликты между обучающимися;
- конфликты между преподавателями и обучающимися;
- конфликт между преподавателями;
- конфликты между преподавателями и родителями обучающихся.

Это наиболее частые случаи. Каждый из них нуждается в отдельном анализе, чтобы понять, что такой тип конфликта собой представляет. Также нельзя забывать, что к образовательным учреждениям относится достаточно большой пласт организаций. В первую очередь это: школы; колледжи; институты и т.д.

От вида образовательного учреждения также во многом зависит специфика конфликта. Психолого-педагогическая интерпретация исследуемой проблемы сводится к пониманию конфликта в образовательном учреждении как начала столкновения противоположно направленных интересов и целей участников образовательного процесса, владеющего большим ресурсом личностного и коллективного развития, способствующего положительным трансформациям, а также конструктивному взаимодействию субъектов этого процесса.

«Традиционная система российского образования и формирующаяся новая российская система образования оказались в отношениях противоречия. Это способствовало появлению разнообразных конфликтов, в том числе и таких, которых не было в предшествующий период. В этой связи имеется необходимость и насущная потребность изучения и определения специфики конфликтов в образовании на всех его уровнях» [акул]. Одним из значимых направлений в реализации практических мер по конструктивному разрешению конфликтов

некоторые исследователи (М.С. Байнова, А.К. Бисембаева, Е.В.Моисеева, М.Г. Рудаковская, Н.В. Сиврикова, Ю.О. Сулягина, Е.М. Харланова) называют согласованные действия управленческого аппарата, ресурсного и научно-методического обеспечения [2; 13].

В учебных заведениях часто называют конфликты между обучающимися. Это может случиться по разным причинам. Зачастую происходит такое явление как буллинг. Причины буллинга могут быть разными. Самая распространенная – сильное отличие объекта травли от других участников коллектива. Люди бессознательно отвергают тех, кто не похож на них, поскольку чувствуют исходящую угрозу. Таким образом дети пытаются выжить нежелательный элемент из коллектива или поменять его.

Детские конфликты должны регулировать взрослые – родители или дети, потому что объекты травли зачастую не могут самостоятельно решить проблему. К сожалению, зачастую на практике взрослые либо не знают о происходящем, либо игнорируют его, полагая, что не стоит вмешиваться в детские проблемы.

Об этой проблеме писало много психологов и педагогов, как отечественных, так и зарубежных. Если педагог заметил буллинг в своем коллективе, он должен предпринять следующие действия:

1. Выявить жертву и зачинщиков травли.
2. Понять, из-за чего происходит конфликтная ситуация.
3. Провести профилактическую воспитательную работу, при необходимости привлечь третьи стороны – обычно, родителей.
4. Анализировать результат работы, не допускать повторения травли, периодически проводить профилактику.

Работа с коллективом, где процветает буллинг – достаточно сложная задача. Однако при грамотном подходе ситуацию можно исправить.

Как и в любом коллективе, между преподавателями, как коллегами, могут возникать конфликты. Они приобретают разные формы. Встречаются молчаливые пассивные конфликты, которые не демонстрируются наружу; бывают конфликты в агрессивной форме, при которой он затрагивает третью сторону.

С конфликтами во взрослом коллективе работать крайне сложно. По крайней мере, до тех пор (М.Г. Синякова, Э.Э. Сыманюк, Ж.У. Шоназаров), пока человек сам не попросит помощи и поддержки у вышестоящего руководства. До тех пор, пока ситуация не примет совсем критичный оборот, администрация учебного заведения предпочитает не вмешиваться [11; 15].

На учеников конфликты между преподавателями влияют редко и в незначительной форме. Конфликты между преподавателями и родителями самые неочевидные в рамках образовательных учреждений. А вместе с тем они имеют место быть, впрочем (О.В. Жуликова, М.А. Крылова, Ю.М. Якимов), не слишком часто. Инициатором конфликта может быть как одна, так и другая сторона. Конфликт также может приобрести самые разные формы [6; 8].

Сложность этого конфликта в том, что его крайне проблематично решить при помощи третьей стороны, поскольку ни педагог, ни родитель не дадут нарушать личные границы. В большинстве случаев они должны сами завершить конфликт тем или иным способом.

Основная сложность такой формы конфликта заключается в его крайне негативном воздействии на ребенка. Выходит, что он оказывается между двух огней, чего нельзя допускать. Именно в интересах ребенка следует как можно скорее завершать подобные конфликты.

Как уже упоминалось в начале статьи, конфликты любых форм во многом зависят от того, в каком именно учебном заведении они происходят. Так в школе ученики более тесно связаны как между собой, так и с учителем, родители активнее вовлечены в учебный процесс. В колледжах и тем более институтах ситуация диаметрально меняется. Происходит большая

сепарация, к тому же у студентов больше свободы и возможностей. Поэтому конфликты в образовательных учреждениях разного уровня и типа носят разный характер.

Как показал анализ достаточного количества исследований по рассматриваемой проблеме, в поведении обучающихся и их межличностных отношениях велика роль преподавателя. «Подросток сталкивается с немалым количеством затруднений. Неумение контролировать свои эмоции, излишняя вспыльчивость, недопонимание своего возраста, приводят к конфликтным ситуациям (Ю.Н. Егорова, А.А. Черемисина, В.О. Черемисина), разрешить которые в образовательной организации помогают педагоги, психологи, социальные педагоги. Подростки сравнивают себя и со взрослыми, и с детьми, которыми они недавно являлись сам. В итоге, человек данного возраста постепенно начинает чувствовать себя взрослым, появляется желание признания этой взрослости, связываемой подростками с самостоятельностью и значимостью, окружающими» [5, с. 117-120].

Конфликты в организациях – явление достаточно частое. Наличие большого числа конфликтов обуславливает необходимость формирования и развития конфликтологической компетентности специалистов в их профессиональной деятельности. В современном российском обществе крайне остро ощущается потребность в специалистах, компетентных в вопросах конфликто разрешения. Педагог среднего (общего) образования в своей профессиональной деятельности практически ежедневно сталкивается с различными конфликтными ситуациями (межличностные споры с обучающимися, их родителями или коллегами, управленческие, производственные конфликты и т. д.).

В психолого-педагогических исследованиях конфликтологическая компетентность представлена как способность к осознанному наблюдению и анализу происходящего во взаимоотношениях участников образовательного процесса. Компетентностный подход в образовании связан с переходом на систему формирования у педагога определенных устойчивых алгоритмов действия в образовательном пространстве. Эффективность деятельности педагогов напрямую зависит от их успехов в межличностном взаимодействии с другими людьми. Важнейшими из личностных качеств педагога школы становятся такие качества, как воспитанность, дружелюбность, вежливость, уверенность в себе и умение быстро распознавать конфликты, решительность и др. Владение этими качествами становится значимым для любого педагога, что обеспечивает выполнение им профессиональных задач при взаимодействии с обучающимися, их родителями и коллегами.

К современному педагогу предъявляются качественно новые личностные требования, в частности (Э.Д. Бакашев, Т.М. Балыхина, С.А. Вахабова, А.А. Денисова, П.Р. Мурадова и др.), умение работать в достаточно конфликтной образовательной среде, разрабатывать механизмы регулирования социальных процессов, применять технологии конфликто разрешения в коллективе [3; 4]. «Решение практических вопросов при разрешении конфликтов будет эффективным, как пишет в своем исследовании М.Г. Леонтьев, при наличии конфликтологических знаний. Компетентностный подход предстает как альтернатива «знаниевому» подходу, позволяет усилить практическую составляющую процесса формирования у студентов способов конструктивного разрешения конфликтов, повысить готовность оптимально применить имеющиеся знания, умения и опыт в реальной ситуации конфликта» [9, с. 86-92].

Успешность деятельности педагога в разрешении конфликтных ситуаций часто связана с его профессиональной компетентностью, педагогической культурой, в том числе с уровнем его коммуникативной компетентности. Значимость навыков управления конфликтами подтверждается самой педагогической практикой. Конфликтологическая компетентность педагога рассматривается в научной литературе как один из важнейших элементов его профессионализма. В современных исследованиях часто отмечается, что уровень конфликтологической компетентности населения РФ в целом и педагогов в частности нельзя

считать достаточным. Формирование конфликтологической компетентности педагогов требует перестройки содержания и методов их подготовки, включая получение и углубление ими своих конфликтологических знаний.

Проблема конфликтологической компетентности является не только сложной, комплексной, но и достаточно противоречивой, дискуссионной. В современной методологии отсутствует единый исследовательский подход к трактовке понятия «конфликтологическая компетентность», к обоснованию структурно-уровневой характеристики конфликтологической компетентности.

В образовательном учреждении конфликты долгое время считались исключительно негативным проявлением, показателем слабости администрации учреждения. «Конфликт по характеру может быть насильственным или пассивным, вести к разрушению групп или их сплочению и возвышению. Он также может быть «экспрессивным» или инструментальным, что во многом зависит от тех определений конфликтной ситуации, которыми располагают конфликтующие стороны. Сами эти стороны анализируются по параметрам сплоченности (В.А. Иванова, А.М. Осипов), коллективной идентичности, лидерства (характера связи лидера и группы), определяющим инструментальные средства и понятия конфликта. Степень обиды и недовольства предопределяет усилия по разрешению конфликта, и если эти чувства сильны, то конфликт принимает жесткие формы» [7, с. 71-73]. Коммуникативный механизм направлен на развитие общения и формирование общих ценностей и оценок. Организационный механизм включает использование психолого-педагогических методов для блокирования конфликтной ситуации и формирования сотрудничества между участниками образовательного процесса.

Разрешение конфликта – это заключительный этап, на котором конфликт прекращается. Эффективное разрешение конфликта возможно при создании психологических и педагогических условий (Р.М. Усманова П.Н. Хроменков), таких как: благоприятный социально-психологический климат в коллективе; высокий уровень профессионализма и нравственных качеств педагогов, их культура, ораторское искусство, способность к анализу и креативность, психолого-педагогическая грамотность, педагогический такт и интерес к студентам и воспитательной работе; уравнивовенность участников образовательного процесса, адекватная самооценка, оптимизм, целеустремленность, самообладание и культура речи, а также опыт конструктивного разрешения конфликтов [12; 14].

Таким образом, развитие конфликтологической компетентности педагогов является одной из приоритетных задач современного школьного образования, ее можно с уверенностью назвать метакомпетенцией, обеспечивающей не только успешное выполнение педагогами своей профессиональной деятельности, но и сохранение благоприятного психологического климата в образовательном учреждении.

Современный педагог осуществляет свою профессиональную деятельность в очень сложных условиях экономической и политической нестабильности, а также эволюции форм социальных отношений. Поведение педагогов в конфликтных ситуациях в рамках их социальных и профессиональных взаимоотношений должно соответствовать современным требованиям образовательной среды. Для этого необходимо осваивать соответствующие технологии разрешения конфликтных ситуаций, закреплять полученные опыт и навыки, передавать их молодым педагогам. Особенно важно создавать специальные условия для совершенствования данной компетентности непосредственно в образовательном учреждении с учетом особенностей коллектива и его ожиданий. Этому может способствовать эмпирическое исследование специфики конкретного педагогического сообщества, обеспечивающее возможность максимально глубоко понять и освоить новации в сфере управления конфликтом.

Список источников:

1. Акулич М.М. Противоречия и конфликты современного российского образования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2016. Т. 16, № 1. С. 175-188. URL: <https://elibrary.ru/vnvpvx>
2. Байнова М.С., Сулягина Ю.О., Рудаковская М.Г. Конфликты в процессе адаптации у студентов-первокурсников в высших учебных заведениях // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2021. № 4 (49). С. 51-57. URL: <https://elibrary.ru/igeeqc>
3. Балыхина Т.М., Денисова А.А. Компетентность преподавателя и администратора вуза в разрешении конфликтов // Высшее образование сегодня. 2007. № 1. С. 48-51. URL: <https://elibrary.ru/lpwuab>
4. Вахабова С.А., Бакашев Э.Д., Мурадова П.Р. Общее представление о конфликте // Экономика и предпринимательство. 2022. № 6 (143). С. 1102-1105. URL: <https://elibrary.ru/bgosrm>
5. Егорова Ю.Н., Черемисина А.А., Черемисина В.О. Профилактика конфликтов в образовательной организации // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 76-4. С. 117-120. URL: <https://elibrary.ru/ylpbtd>
6. Жуликова О.В. Управление конфликтами // NovaInfo.Ru. 2016. Т. 1, № 40. С. 167-170. URL: <https://elibrary.ru/vkbfnt>
7. Иванова В.А., Осипов А.М. Теории конфликта в современной социологии образования // Вестник Новгородского государственного университета. 2005. № 31. С. 71-73. URL: <https://elibrary.ru/bgjwnn>
8. Крылова М.А., Якимов Ю.М. Конфликт в учебном процессе: его проявления, причины и последствия // Инновации в образовании. 2013. № 10. С. 109-115. URL: <https://elibrary.ru/rcmlv>
9. Леонтьев М.Г. Методы формирования конфликтологической компетентности в поликультурном образовательном пространстве вуза // Инновации в образовании. 2012. № 10. С. 86-92. URL: <https://elibrary.ru/pidjch>
10. Нижегородцева Н.В. Конфликты в образовании: предметное поле исследований // В сборнике: Конфликты в образовании. Материалы Всероссийской научно-практической заочной конференции. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2009. - С. 78-85. URL: <https://elibrary.ru/tnkgnw>
11. Синякова М.Г., Сыманюк Э.Э. Управление конфликтом, или как эффективно внедрить инновации // Народное образование. 2010. № 2 (1395). С. 119-125. URL: <https://elibrary.ru/pjxqav>
12. Усманова Р.М. Публичные интересы в муниципальном образовании: согласование и конфликты // Казанская наука. 2012. № 4. С. 277-279. URL: <https://elibrary.ru/oxpdsb>
13. Харланова Е.М., Сиврикова Н.В., Бисембаева А.К. Взаимодействие формального и неформального образования в формировании конфликтологической готовности будущих педагогов // ЦИТИСЭ. 2019. № 5 (22). С. 118-128. URL: <https://elibrary.ru/mrgkqc>
14. Хроменков П.Н. Толерантность и конфликты идентичностей в современном российском образовании: проблемы и пути решений // Социальная политика и социальное партнерство. 2014. № 5. С. 5-13. URL: <https://elibrary.ru/syrxjx>
15. Шоназаров Ж.У. Конфликты в жизни человека, возникающие проблемы и важность прикладной психологии в их преодолении // Вестник науки. 2020. Т. 1. № 12 (33). С. 49-54. URL: <https://elibrary.ru/elfjrr>

References:

1. Akulich M.M. Contradictions and conflicts of modern Russian education. *Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology*, 2016, vol. 16, no. 1, pp. 175-188. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/vnvpvx>
2. Baynova M.S., Sulyagina Yu.O., Rudakovskaya M.G. Conflicts in the process of adaptation of first-year students in higher educational institutions. *Bulletin of Altai State Pedagogical University*. 2021, no. 1 4 (49), pp. 51-57. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/igeeqe>
3. Balykhina T.M., Denisova A.A. Competence of a teacher and university administrator in conflict resolution, *Higher Education Today*, 2007, no. 11, pp. 48-51. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/lpwuab>
4. Vakhobova S.A., Bakashev E.D., Muradova P.R. General idea of conflict. *Economy and entrepreneurship*, 2022, no. 6(143), pp. 1102-1105. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/bgosrm>
5. Egorova Yu.N., Cheremisina A.A., Cheremisina V.O. Conflict prevention in an educational organization. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2022, no. 76-4, pp. 117-120. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/ylpbtD>
6. Zhulikova O.V. Conflict Management. *NovaInfo.Ru*, 2016, vol. 1, no. 40, pp. 167-170. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/vkbftr>
7. Ivanova V.A., Osipov A.M. Conflict Theories in Modern Sociology of Education. *Bulletin of Novgorod State University*, 2005, no. 31, pp. 71-73. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/bgjwnn>
8. Krylova M.A., Yakimov Yu.M. Conflict in the Educational Process: Its Manifestations, Causes and Consequences. *Innovations in Education*, 2013, no. 10, pp. 109-115. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/rcmlvv>
9. Leontiev M.G. Methods of Forming Conflictological Competence in the Multicultural Educational Space of a University. *Innovations in Education*, 2012, no. 10, pp. 86-92. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/pidjch>
10. Nizhegorodtseva N.V. Conflicts in Education: Subject Field of Research. Proc. "Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Correspondence Conference". Yaroslavl, Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D. Ushinsky Publ., 2009. pp. 78-85. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/tnkgnw>
11. Sinyakova M.G., Symanyuk E.E. Conflict management, or how to effectively implement innovations. *Public Education*, 2010, no. 2 (1395), pp. 119-125. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/pjxqav>
12. Usmanova R.M. Public interests in the municipality: coordination and conflicts. *Kazan Science*, 2012, no. 1 4, pp. 277-279. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/oxpdsb>
13. Kharlanova E.M., Sivrikova N.V., Bisembaeva A.K., Moiseeva E.V. Interaction of formal and informal education in the formation of conflictological readiness of future teachers. *CITISE*, 2019, no. 5 (22), 118-128. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/mrgkqc>
14. Khromenkov P.N. Tolerance and identity conflicts in modern Russian education: problems and solutions. *Social Policy and Social Partnership*, 2014, no. 5, pp. 5-13. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/syrxjx>
15. Shonazarov Z.U. Conflicts in human life, emerging problems and the importance of applied psychology in overcoming them. *Science Bulletin*, 2020, vol. 1, no. 12 (33), pp. 49-54. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/elfjrr>

Submitted: 25 September 2024

Accepted: 25 October 2024

Published: 26 October 2024

