

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

СТЕПАНОВА КРИСТИНА ВАЛЕРЬЕВНА


ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

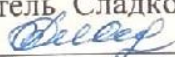
**РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО ПРИЗЫВУ**


Направление подготовки 37.03.01 Психология

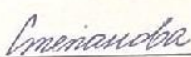
Направленность (профиль) образовательной программы
Социальная психология

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.
27.05.2022 

Руководитель
старший преподаватель Сладкова И.А.
27.05.2022 

Руководитель
канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.
27.05.2022 

Обучающийся
Степанова К.В.
27.05.2022 

Дата защиты
27.06.2022

Оценка

Красноярск 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ.....	6
1.1. Понятие конфликтной компетентности в психологии.....	6
1.2. Особенности конфликтов в среде военнослужащих	16
1.3. Психологические средства развития конфликтной компетентности	24
Выводы по главе 1	32
Глава 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ	33
2.1. Предпроектное исследование конфликтной компетентности военнослужащих	33
2.2. Содержание проекта развития конфликтной компетентности военнослужащих	42
2.3. Оценка результативности проекта развития конфликтной компетентности военнослужащих.....	54
Выводы по главе 2.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Одной из актуальных проблем отечественной психологии конфликта является поиск надситуативных факторов определяющих развитие и разрешение конфликта. Сегодня эти исследования все больше центрируются вокруг концепта «конфликтная (конфликтологическая) компетентность» (М. В. Башкин, Ю. В. Горшков, Д. В. Давыдов, О. И. Денисов, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, М. М. Кашапов, О. В. Пашкова, Н. Е. Серебровская, Б. И. Хасан и др.)

Анализ прикладной направленности конфликтологических исследований трудовой сферы в России показывает, что изучаются, прежде всего, проблемы связанные с менеджментом (Т. Ю. Базаров, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. С. Карпенко, Л. Г. Почебут и др.). В отраслевом разрезе, конфликтологические проблемы преимущественно исследуются в системе образования (С. В. Банькина, В. И. Журавлев, А. К. Маркова, Н. В. Нижегородцева, М. М. Рыбакова, С. Ю. Темина, Б. И. Хасан и др.), однако растет и количество исследований конфликтов, связанных с воинской службой (А. В. Барабанщиков, А. С. Калюжный, С. В. Круткин, А. К. Кротов, А. Ю. Куликов, Е. Г. Надежкин, В. В. Пехтерев и др.)

На сегодняшний день «конфликтная компетентность» представляет собой научный концепт, находящийся в стадии становления. Конфликтологическая компетенция - термин, имеющий множество родственных понятий, таких, как «конфликтологическая грамотность», «конфликтная компетенция», «конфликтологическая культура», «конфликтологическая готовность». Большинство авторов согласны, что это сложное личностное образование, определяющее формы поведения в ситуации конфликта. Однако научные представления о психических феноменах обеспечивающих высокую конфликтную компетентность следует признать недостаточно разработанными.

Анализ литературы показал, что большая часть работ (Е.Е. Акимова, Е.Е. Ефимова, Л.А. Лукашонок, В.И. Митюк, Н.Т. Рожков) посвящена становлению конфликтологической компетенции как составляющей профессиональной компетенции, которая обеспечивает профессиональную и личностную надежность работников. Мы, однако, считаем, что не менее важным аспектом является становление конфликтологической компетенции непосредственно у самих военнослужащих. Тем самым актуализирует поиск психологических средств развития конфликтологической компетентности.

Изучение формирования конфликтной компетентности военнослужащих, также представляется актуальным, поскольку воинский труд обладает существенно более высокой конфликтогенностью, в сравнении с трудом в гражданской сфере (А. В. Барабанщиков, А. Г. Караяни, П. А. Корчемный, А. Г. Маклаков, А. И. Шипилов и др.).

Целью работы является: развитие конфликтной компетентности военнослужащих по призыву.

Объект работы: конфликтная компетентность военнослужащих.

Предмет работы: психологические средства развития конфликтной компетентности военнослужащих по призыву.

Исходя из цели, были поставлены **задачи** работы:

1. провести теоретический анализ литературы по проблеме развития конфликтной компетентности военнослужащих.
2. провести предпроектное исследование конфликтной компетентности военнослужащих.
3. разработать, реализовать проект развития конфликтной компетентности военнослужащих по призыву и проверить его результативность.

Проектная идея: развитию конфликтной компетентности военнослужащих по призыву способствует реализация проекта, содержанием которого является специализированный тренинг, направленный на:

- актуализацию знаний знания военнослужащих о конфликте;

- развитие социально -психологических навыков взаимодействия;
- развитие навыков управления конфликтом за счет выбора эффективной стратегии поведения в конфликте;
- развитие навыков саморегуляции военнослужащих.

Методы исследования:

- Теоретические методы: анализ, сравнение и обобщение научной литературы
- Эмпирические методы: опросные методы, тестирование.
- Методы количественной и качественной обработки данных.

Методики исследований:

- методика И. Д. Ладанова «Диагностика самооценки степени конфликтности личности»
- тест К.Томаса «Стили поведения в конфликте»
- методика диагностики коммуникативного контроля М. Шнайдера.
- методика В.А. Андреева «Самооценка компетентности и готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта».

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе Войсковой части в г. Красноярск. В исследовании принимали участие 22 военнослужащих, проходящих службу по призыву.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, списка используемой литературы.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

1.1. Понятие конфликтной компетентности в психологии

Конфликтность - это психологическая категория, сложный феномен, который проявляется на разных уровнях взаимодействия и состоит из целого ряда компонентов. Преобладание одного из них определяет вариативность проявления данного феномена. Принципиальный с точки зрения рассмотрения конфликтности личности момент - выявление сформированности конфликтной компетентности. Мы полагаем, что воспитание доброжелательного отношения к окружающему через формирование конфликтной компетентности является одним из главных факторов становления всесторонне развитой личности в XXI в.

Конфликтная компетентность - это освоение позиции партнерства, сотрудничества на фоне позитивного овладения способами регуляции поведения в конфликте.

Знания о конфликте, его функциях, закономерностях, способах разрешения обсуждаются как необходимый компонент конфликтной компетентности, но лишь в случае, когда они, встраиваясь в личный опыт, оказывают мотивирующее влияние, становятся компонентом социальной установки - готовностью действовать определённым образом по отношению к себе, к другим, к ситуации.

Межличностный конфликт - это столкновение в процессе общения и взаимодействия двух людей. Такие столкновения могут происходить в различных сферах и областях жизнедеятельности человека, и по горизонтали, так и по вертикали, как между людьми, которые встретились впервые, так и между постоянно общающимися [12].

Конфликтная компетентность занимает особое место в структуре коммуникативной компетентности. Б.И. Хасан считает, что она зависит от уровня осведомленности о диапазоне возможных стратегий поведения в

конflikте и умений реализовать эти стратегии в конкретной жизненной ситуации [24].

Конфликтная компетентность - устоявшийся термин, который впервые был обоснован в школе культурно-исторической психологии Л. С. Выготского, в работах Т. В. Ковшечниковой, А. Н. Клермона, Ж.Пиаже, Б. И. Хасана и др.

М.М. Кашапов понимает под конфликтной компетентностью способность человека оптимальным способом преодолевать возникающие противоречия, противостоять деструктивному влиянию конфликтов и умение их конструктивно разрешать [9].

Л.А. Петровская определяет конфликтную компетентность как сложное интегральное образование личности в составе компетентности в общении, включающее в себя компетентность человека в собственном «Я» («Я-компетентность»), субъектную позицию, рефлексивную культуру, владение широким спектром стратегий поведения в конфликте, а также культуру саморегуляции, прежде всего эмоциональной [19]. В общем виде конфликтная компетентность представляется Б.И. Хасаном как умение удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствующей его разрешению [24].

При рассмотрении конфликтной компетентности как некоторой системы, качественной единицы, необходимо выявить ее составляющие, структуру и функции.

Согласно Л.А.Петровской в конфликтной компетентности можно выделить следующие уровни: уровень ценностей личности, уровень ее мотивов, установок и уровень умений. Причем «ценности человека оказывают определяющее влияние на характер его общения и являются стратегическими ориентирами конфликтной практики» [20].

Б.И.Хасан и П.А.Сергоманов выделяют два уровня профессиональной конфликтной компетентности. Первый уровень, предусматривает способности к распознаванию признаков случившегося конфликта, его

оформлению для удержания воплощенного в нем противоречия и владению способами регулирования для его разрешения. Второй уровень - предполагает умение проектировать необходимые для достижения результатов развития конфликты, конструировать их непосредственно в ситуациях взаимодействия; владение способами организации продуктивно-ориентированного конфликтного поведения участников ситуации [24].

Исследователями (М.В.Башкин, А.Б.Немкова, Е.М. Сгонникова) выделяются и описываются функции конфликтной компетентности:

Информативная функция характеризуется как способность к неоднозначной трактовке конфликтного взаимодействия и видения перспектив его разрешения. Содержание данной характеристики включает выделение позитивных функций конфликта и оценку имеющегося: фактов, информации, знаний или представлений о реальности. М. Дойч, говоря о переменных, влияющих на ход конфликта, выделяет знание стратегий и тактики, используемой каждой стороной [9].

Регулятивная функция - способность осуществлять деятельность посредника (медиатора) при разрешении конфликтной ситуации. Проведение анализа основных позиций, интересов и противоречий участвующих в конфликте сторон медиатор способствует сбалансированному решению конфликта. Данная функция требует сформированности таких внутренних качеств, как честность, уважение, справедливость, ответственность, мужество в принятии решения, забота.

Оптимизационная функция определяется как способность применять различные техники, стратегии для минимизации деструктивных форм конфликта и перевода их в позитивное русло. Любые конфликтные действия сторон и их последствия значимо влияют на конфликтующие стороны. В связи с тем, что осуществляется взаимное влияние конфликтных действия сторон, в любом конфликте они приобретают характер взаимодействия. Функция связана с восстановлением оптимального равновесия во взаимоотношениях.

Рефлексивная функция вступает в действие при появлении затруднения, используется для реконструкции появившегося затруднения и обнаружения его причин. Проведение рефлексивного анализа конфликта и его проекция способствует развитию умения определять взаимосвязь результатов прошлого с настоящим и прогнозированием будущего. Особенности рефлексивных процессов личности обуславливаются стремлением к осуществлению регуляции и управления собственного поведения.

Рассмотрим основные компоненты в структуре конфликтной компетентности, выделяемые психологами (Л.Петровская; Б. И. Хасан и др.)

В составе конфликтной компетентности, как показывает анализ работ, в которых разрабатывается это понятие (Петровская; Б. И. Хасан; А. В. Дорохова,), можно выделить: отношение-установку к конфликту в целом; комплекс внутренних ресурсов, направленных на распознавание и работу с противоречием, лежащим в основе конфликта и ресурсов, связанных с организацией взаимодействия по разрешению этого противоречия.

Важное значение имеет установка: как участники воспримут конфликт, как отнесутся к нему - часто оказывается решающим для его преодоления. Продуктивный подход предполагает отношение к конфликту "как шансу решить назревшие противоречия и тем самым продвинуться в развитии личности и ситуации" (Л. А. Петровская), что и определяет его восприятие не как досадной помехи, а скорее как задачи, требующей творческого решения [20].

Для конфликта характерен особый вид взаимодействия - конфликтное взаимодействие, развиваемое его участниками. Оказавшись в состоянии сознательно избранного или вынужденного противоборства, конфликтующие стороны предпринимают усилия, направленные на достижение своих целей, ведут "борьбу" - пытаются усилить свою позицию и переубедить партнера, вступают в переговоры и т. д. Именно этот компонент конфликтной ситуации

- стратегии, избираемые его участниками - решающим образом влияет на исход конфликта.

Особенности взаимодействия по разрешению конфликта в интимно-личностном общении определяются его главным законом - взаимностью (В. И. Степанский, Т. П. Скрипкина) доверия, принятия и сопереживания, а также психологической близостью, значимостью участников.

Все способы разрешения конфликтов в своей основе имеют универсальную технологию разрешения конфликтов - медиацию.

Методы медиации опираются, главным образом, на введение переговоров в русло сотрудничества и ориентацию их на взаимовыгодный результат.

Выработка совместного выгодного всем сторонам конфликта способствует медиация, представляющий собой процесс разрешения конфликта с привлечением медиатора(посредника), который является нейтральной стороной по отношению к конфликтующим сторонам [1; 5].

Медиация - это процесс разрешения конфликта, в котором нейтральная третья сторона, называемая медиатором, или посредником, способствует выработке добровольного взаимовыгодного соглашения между конфликтующими сторонами [1; 5].

В процессе медиации именно стороны несут ответственность за принятие решения, для чего им необходимо четко представлять суть дела, предлагать возможные варианты решения и, в конце концов, принимать это решение. Таким образом, обязанность и ответственность за принятие решения лежит полностью на сторонах. Роль же медиатора в этом процессе во многом похожа на роль штурмана: зная определенные приемы и техники, он ведет стороны по процессу выработки решения и в конце подводит к совместно принимаемому ими соглашению.

Первоочередной задачей медиатора является выработка у сторон конструктивного подхода к переговорам. Задача медиатора состоит в том, чтобы настроить стороны на совместный поиск решения проблемы, которую

необходимо рассматривать отдельно от людей, выражающих разные точки зрения на нее. Именно медиатор настраивает стороны и помогает им работать над справедливым и удовлетворяющим всех соглашением, вместо того, чтобы заниматься поисками виновных и доказательством своей правоты.

Функции медиатора, отмечаемые Е. Ивановой, О. Аллахвердовой, консультантами центра разрешения конфликтов:

- оценщик конфликтов - в этой роли медиатор должен обдуманно и тщательно изучить все измерения спора с точек зрения обеих (или всех) спорящих сторон.

2. Активный слушатель - в этой роли медиатор должен слушать активно, с тем, чтобы усвоить как содержательную, так и эмоциональную составляющую.

3. Беспристрастный организатор процесса - в этой роли медиатор имеет несколько функций:

- на первом месте среди этих функций стоит помощь в установлении основных правил, которые лягут в основу процедурных соглашений;

- задание тона процесса;

- помощь сторонам в достижении процедурных соглашений;

- поддержание корректных отношений между сторонами;

- удерживание сторон в рамках процесса;

- обеспечение и поддержание психологической удовлетворенности каждой из сторон.

4. Генератор альтернативных предложений - в этой роли медиатор может помочь спорщикам найти иные решения, которые, в конечном итоге, могут послужить спасению репутации стороны.

5. Расширитель ресурсов - медиатор снабжает участников спора информацией или помогает им разыскать необходимую информацию.

Достаточно часто люди приходят на переговоры с единственной целью - отстоять свою точку зрения, их не интересуют проблемы противоположной

стороны. Это приводит к тому, что каждая из сторон жаждет собственной победы и поражения своего оппонента. В результате переговоры строятся по принципу «победа - поражение».

Теоретический анализ взглядов различных исследователей позволил на основе совпадений выделить три основных уровня, каждый из которых включает в себя ряд компонентов:

- 1) когнитивный уровень (знаниевый и креативный компоненты);
- 2) мотивационный уровень (мотивационно-потребностный компонент);
- 3) регулятивный уровень (эмоциональный, волевой и рефлексивный компоненты).

На основании представленных компонентов в структуре конфликтной исследователями выделяются ее структурно-функциональные характеристики:

- Когнитивная характеристика конфликтной компетентности предполагает способность личности анализировать конфликтную ситуацию, выделять ее структурные компоненты и прогнозировать дальнейшее развитие конфликта, осуществляя планирование собственных действий на основе оценки своих индивидуальных интеллектуальных качеств.

- Мотивационная характеристика конфликтной компетентности представляет собой сформированность психологической готовности личности к конструктивному разрешению конфликта.

- Регулятивная характеристика конфликтной компетентности обозначает способность личности к сознательной мобилизации сил, самоконтролю и управлению своим эмоционально-волевым состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях.

- Креативная характеристика конфликтной компетентности предполагает владение приемами творческого разрешения конфликтной ситуации.

- Прогностическая характеристика обозначает способность личности прогнозировать дальнейшее развитие конфликтной ситуации и осуществлять

планирование собственных действий на основе имеющихся представлений о структуре и динамике конфликта.

- Стимулирующая характеристика определяет процесс выбора и принятия личностью решения в конфликтной ситуации.

- Рефлексивная характеристика предполагает возможность личности осуществлять реконструкцию возникшего конфликта и на ее основе производить коррекцию своего дальнейшего поведения.

- Интегративная характеристика обеспечивает продуктивный характер конфликтной компетентности на основе конструктивного отношения личности к конфликту.

О наличии или отсутствие конфликтной компетентности свидетельствуют стили поведения в конфликте. Стилль взаимодействия - как человек взаимодействует с окружающими. Бывает продуктивно и непродуктивно [7].

Продуктивный стиль - плодотворный способ контакта партнера, который способствует установлению взаимного доверия и раскрытию личностного потенциала.

Непродуктивный стиль - не плодотворный способ контакта партнера, который блокирует реализацию личностного потенциала.

Критерии, которые определяют стиль взаимодействия [7]:

1. Характер активности в позиции партнера: продуктивный - рядом с партнером; непродуктивный - над партнером.

2. Характер выдвигаемых целей: продуктивный - совместная разработка целей; непродуктивный - доминирующий партнер не стремится обсуждать цели.

3. Характер ответственности: продуктивный - ответственность поровну; непродуктивный - доминирующий партнер берет ответственность на себя;

4. Характер отношений, которые возникают между партнерами: продуктивный - доброжелательность, доверие; непродуктивный - агрессия, обида.

Тактика (стиль) конфликтного поведения - совокупность характерных приемов и способов, отличающих образ действий «S» конфликта, т.е. способ преодоления проблемы, приведшей к конфликту. В том числе и манера взаимодействия [10].

Стиль поведения сотрудника представляет собой относительно устойчивую совокупность приемов и средств взаимодействия, направленных на положительное разрешение конфликтных ситуаций. При определении и характеристике основных стилей поведения в конфликтных ситуациях целесообразно опираться на классическую классификацию К. Томаса.

К. Томасом и Р. Килменном двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликтном взаимодействии. Получившая название в отечественной конфликтологической литературе «Сетка Томаса-Килменна» позволяет проанализировать поведение оппонентов и выбрать соответствующие оптимальные стратегии и стили поведения. За основу в ней взяты ориентации участников конфликта на свои интересы и интересы оппонента.

Стратегия кооперации (партнерства) характеризуется ориентацией на учет интересов и потребностей партнера. Цель стратегии - поиск согласия, приумножение общих интересов. Ее смысл заключается в том, чтобы наилучшим образом обеспечить интересы другой стороны.

Стратегия соперничества (напористости) характеризуется жесткой реализацией собственных интересов, стремлением к достижению собственных целей. Жесткий подход: участники - противники, цель стратегии - победа или поражение. Сторонники стратегии напористы, нетерпеливы, эгоистичны, не умеют слушать других, стремятся навязать свое мнение, легко идут на обострение отношений.

Соперничество (напористость) - наиболее часто применяемая стратегия (более чем в 90% конфликтов). Конфликт собственно и заключается в противоборстве, поэтому личность или группа идут на конфликт, не имея других способов договориться с оппонентом. Это предопределяет тот факт, что тактические приемы соперничества наиболее разнообразны и разноплановы.

Внутри двух стратегий выделяют пять основных тактик (стилей) поведения:

- избегание (уход, уклонение) - характеризуется низким уровнем кооперации и низким уровнем соперничества, стремление под любым предлогом уйти от конфликта;

- уступка (приспособление) - низкий уровень соперничества, но высокий уровень кооперации, стремление любым способом обеспечить интересы партнера с целью сохранения отношений;

- конкуренция (соперничество, соревнование, противоборство) - высокий уровень соперничества, низкий уровень кооперации, обеспечение и учет только собственных интересов;

- компромисс - средний уровень кооперации и соперничества, взаимные уступки, сохранение отношений с оппонентом;

- сотрудничество - высокий уровень кооперации и соперничества, стороны стремятся овладеть «О» конфликта и сохранить взаимоотношения. «Мы не против друг друга, а вместе против проблемы» - смысл данной тактики, одной из наиболее сложных, но наиболее эффективной.

Качественная характеристика выбираемого поведения - оценка интересов в конфликте соотносится с количественными параметрами: низким, средним, высоким уровнем направленности на интересы.

Конфликтная компетентность позволяет оптимально взаимодействовать с личностями конфликтного типа.

Основные стратегии управления конфликтом являются важной составляющей конфликтной компетентности. Рассмотрим основные стратегии:

- стратегия предотвращения конфликтов,
- стратегия подавления конфликта (применяется в отношении конфликтов в необратимо деструктивной форме и к беспредметным конфликтам),
- стратегии отсрочки (как временные меры, помогающие ослабить конфликт до момента, когда созреют условия для разрешения конфликта) [3].

О.В. Пашкова представила собственную модель конфликтной компетентности, которая включает в себя::

- базовый блок - личностные качества (адекватная самооценка, высокий уровень самоконтроля, креативность);
- когнитивный компонент - наличие знаний о конфликте способах конструктивного разрешения конфликта и его профилактики;
- поведенческий компонент - выбор оптимальной стратегии поведения в конфликте [19].

Таким образом, конфликтная компетентность предполагает свободное овладение стратегиями управления конфликтной ситуацией, высокий уровень саморегуляции и ассертивных качеств личности, конфликтоустойчивость, установку на сотрудничество и кооперацию, развитие коммуникативных умений, рефлексивную культуру личности.

1.2. Особенности конфликтов в среде военнослужащих

Воинская служба по призыву характеризуется рядом особенностей, среди которых можно особо подчеркнуть изменение привычного образа жизни, характера трудовой деятельности, стереотипов поведения, столкновение индивидуальных, этнокультурных, возрастных, социально-психологических особенностей военнослужащих по призыву, сложность и

динамичность воинской деятельности, соблюдение строгой дисциплины, субординационность отношений, проживание длительное время на совместной территории; несоответствие нормативного (закрепленного Уставом) характера отношений военнослужащих тому типу отношений, которые возникают в процессе служебной деятельности. Эти особенности являются стрессовыми факторами, вызывающими изменения

Воинская служба по призыву характеризуется рядом особенностей, среди которых можно особо подчеркнуть изменение привычного образа жизни, характера трудовой деятельности, стереотипов поведения, столкновение индивидуальных, этнокультурных, возрастных, социальнопсихологических особенностей военнослужащих по призыву, сложность и динамичность воинской деятельности, соблюдение строгой дисциплины, субординационность отношений, проживание длительное время на совместной территории; несоответствие нормативного (закрепленного Уставом) характера отношений военнослужащих тому типу отношений, которые возникают в процессе служебной деятельности.

Эти особенности являются стрессовыми факторами, вызывающими изменения в физиологическом и психическом самочувствии военнослужащих по призыву. Это, в свою очередь, ведет к повышению уровня конфликтности личности и способствует как возникновению конфликтов, так и более острому их течению (А. Я. Анцупов, В. П. Галицкий, А. И. Китов, С. Л. Прошанов, Н. Ф. Феденко, А. И. Шипилов и др.).

Ю. В. Пошехонова, А. В. Бузмакова описывают социально-психологические характеристики военнослужащих по призыву и воинского коллектива.

1. На прохождение воинской службы оказывают влияние ценностно-смысловая и индивидуальноличностная сферы военнослужащих, отношение военнослужащих по призыву к службе, характер взаимоотношений между военнослужащими, успешность овладения воинской деятельностью и др.

2. На взаимоотношения военнослужащих по призыву оказывают влияние следующие социально-психологические факторы:

2.1. Особенности воинской службы, такие как автономность, изолированность, строгая иерархия служебных взаимоотношений и др.;

2.2. Индивидуально-личностные качества военнослужащих по призыву;

2.3. Комплекс чувств, оценок, суждений, возникающий у военнослужащих по призыву, в связи с поступками и личностными качествами военнослужащих.

3. Конфликты в воинских коллективах могут быть порождены целым комплексом причин, среди которых выделяют объективные и субъективные причины. К субъективным причинам возникновения конфликтов в воинских коллективах относят сложные взаимоотношения между военнослужащими, неадекватную оценку поведения военнослужащих, эмоциональную и поведенческую нестабильность и др.

В настоящее время понятие «конфликт» имеет достаточно устойчивый статус в теоретическом аппарате современной психологической науки. Изучению данного феномена посвящено множество работ зарубежных и отечественных ученых (А.Я. Анцупов, А.Г. Большаков, Н.В. Гришина, К. Левин и др.), где раскрываются различные аспекты изучаемого феномена.

Наиболее широкое распространение получили два подхода к пониманию сущности конфликта. При первом подходе конфликт определяется как столкновение сторон, мнений, сил, то есть весьма широко. Однако при таком рассмотрении конфликты возможны и в неживой природе. Другой подход заключается в понимании конфликта как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов оппонентов (субъектов взаимодействия), следовательно, круг участников конфликта ограничивается группой людей. Понимание сущности конфликтов в воинском коллективе и причин их возникновения поможет военному руководителю более эффективно вести работу по их предупреждению и своевременному разрешению.

По мнению А.С. Калюжного, в военной психологии под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия военнослужащих, заключающийся в активном противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [5].

Условием возникновения конфликта может выступать наличие у субъектов военнопфессионального взаимодействия противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними. Ситуации, при которых субъекты конфликта противодействуют без негативных эмоций либо переживают негативные эмоции, но внешне не проявляют их, являются предконфликтными. Само противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении или военно-профессиональной деятельности.

Кроме того, конфликтное взаимодействие (противостояние) имеет две основные особенности: 1) конфликт характеризуется противодействием сторон, т.е. общением, поведением, деятельностью, одной из целей которых является нанесение морального или материального ущерба оппоненту; 2) конфликт - это такое противодействие, которое сопровождается выраженными или скрытыми негативными эмоциями по отношению к оппоненту [2, 4, 5].

Далее рассмотрим объективные и субъективные причины конфликтов, возникающие в воинском коллективе. В первую очередь необходимо рассмотреть специфику воинского коллектива.

В отечественной военной психологии под воинским коллективом понимается «организационное объединение военнослужащих на основе общности их идейных и моральнонравственных позиций, совместной службы и боевой (служебной, вахтенной и др.) деятельности под руководством единоначальника» [6, с. 12].

Следовательно, к его отличительным признакам относятся:

- высокоорганизованная группа идейно убежденных и дисциплинированных военнослужащих, способных самостоятельно (автономно) выполнять служебно-боевые, служебные, учебные и другие задачи;

- специфическая социальная общность, предназначенная для защиты Отечества, характеризующаяся единством понимания воинского долга, общностью коллективистской психологии.

Кроме того, воинскому коллективу свойственна специфическая главная задача и причина его существования - охрана и защита государственного суверенитета Российской Федерации, что достигается с помощью оружия и обуславливает своеобразие норм и правил поведения, взаимоотношений между членами коллектива.

В воинских коллективах также предусмотрена строгая централизация управления и разделение людей на служебные категории, что четко регламентирует их обязанности и права.

И наконец, воинским коллективам характерны относительная однообразность и стабильность деятельности, длительность пребывания членов коллектива в условиях совместной деятельности. К числу прочих особенностей воинских коллективов также можно отнести оторванность значительной части коллектива от семьи, родных, близких, разнородность членов воинского коллектива и некоторые другие.

Так, к субъективным причинам относятся: недостаточная обеспеченность подразделения всем необходимым для нормальной жизнедеятельности и выполнения боевых задач; нарушение социальной справедливости при распределении материальных и духовных благ; слабая разработанность правовых путей разрешения межличностных противоречий, возникающих во взаимоотношениях военнослужащих; сложность и динамичность воинской деятельности и другие.

Среди субъективных причин возникновения конфликтов О.А. Анашкин и О.А. Лебедев выделяют управленческие и психологические. К

управленческим причинам, по мнению вышеуказанных исследователей, относятся следующие: принятие необоснованных или ошибочных решений; излишняя опека или подмена старшими начальниками младших в выполнении ими своих должностных обязанностей; недостаточная профессиональная подготовка военнослужащих; несоответствие между функциями и средствами, которые имеются у военнослужащего для выполнения своих обязанностей и другие. К психологическим причинам отнесены такие, как: низкая культура общения, проявление грубости, бестактности, нетерпимости к чужому мнению; стремление командира утвердить свой авторитет любой ценой; предвзятое отношение некоторых начальников к подчиненным; стремление стать лидером любой ценой; завышенная самооценка отдельных военнослужащих; негативизм в поведении; повышенная агрессивность и раздражительность и другие [1].

При рассмотрении характера взаимодействия между субъективными и объективными причинами конфликта, возникающим в коллективе, в том числе и воинском, Е.Ю. Артемьева отмечает, что не существует жесткого разделения или противопоставления данных причин конфликта, поскольку в большинстве случаев объективные причины субъективны, а субъективные причины могут быть объективно детерминированы. Кроме этого, вышеуказанный исследователь отмечает, что для любого конфликта существует комплекс субъективнообъективных причин [3].

Итак, военнослужащие постоянно взаимодействуют друг с другом не только в ходе коллективного выполнения задач боевой подготовки, но и на спортивной площадке, совещаниях различного уровня, при совместном проведении досуга и т.д. В процессе постоянного взаимодействия членов воинского коллектива между ними могут возникать различные противоречия, где конфликт может выступить крайней формой их разрешения. Рассмотрим виды конфликтов, которые могут возникнуть в ходе общения у военнослужащих.

В зависимости от носителей противоречия, являющегося основой конфликта, обычно выделяют внутриличностные, межличностные и межгрупповые конфликты.

Так, внутриличностный конфликт представляет собой столкновение примерно равных по силе, но противоположно направленных мотивов, интересов или потребностей военнослужащего. Например, военнослужащему предлагают занять вышестоящую должность, которая предполагает наличие у соискателя специфических знаний и соответствующего опыта. Однако военнослужащий не владеет ни тем, ни другим. Здесь возникает противоречие между требованиями новой должности и возможностями офицера. С одной стороны, сотрудник хотел бы повышения по служебной лестнице, с другой - новая должность слишком хлопотная, требует много усилий и есть фактор риска.

Межличностный конфликт - это противоборство, возникающее между отдельными военнослужащими в процессе взаимодействия, на основе противоположно направленных мотивов, суждений или личных антипатий. Как отмечает А.Я. Анцупов, частота конфликтов в диаде офицеров существенно зависит от их субординационных связей. Конфликты по вертикали составляют в среднем 76% от общего числа конфликтов. При этом 45% конфликтов между офицерами - это конфликты в диаде «подчиненный - непосредственный начальник». Наиболее часто конфликт вызывается противоречиями, связанными с выполнением задач совместной деятельности. Оценка тенденций в изменениях качества деятельности офицеров в диаде «подчиненный - непосредственный начальник» показывает, что во время конфликта у подчиненного качество работы ухудшается примерно в 3 раза чаще, чем у начальника. Возможными причинами затруднений в разрешении противоречий, возникающих в диаде «подчиненный - непосредственный начальник», могут быть более сложные взаимосвязи оппонентов в условиях субординационных различий. Кроме того, начальник часто использует

служебное положение в интересах достижения своих целей, что не способствует разрешению противоречия, породившего конфликт [7].

В межгрупповых конфликтах в качестве противоборствующих сторон выступают не отдельные военнослужащие, а их группы. Типичным межгрупповым конфликтом в подразделении является конфликт между двумя группами воинов различных призывов или возникший на межнациональной почве. Например, у военнослужащих, склонных к конфликтам, с первых месяцев службы могут сложиться неблагоприятные отношения с сослуживцами более ранних призывов. Среди них могут быть как военнослужащие, отличающиеся активностью и осознанной целенаправленностью в противодействии неуставным взаимоотношениям, так и военнослужащие, поведение которых характеризуется крайним индивидуализмом, стремлением решить все проблемы самостоятельно, часто на основе безнравственного, асоциального опыта допризывной жизнедеятельности. Отсюда возникает неформальное разделение старослужащими молодого пополнения, что приводит к умышленному ограничению коммуникаций молодого пополнения в личное и служебное время и способствует возникновению конфликтов в воинском коллективе.

Социальные напряжения, согласно А.В. Бычкову, могут приводить к следующим типам конфликтов в военной организации:

1. Конфликты структурного-иерархического типа;
2. Конфликты организационно-управленческого типа;
3. Конфликты деятельностного типа;
4. Конфликты ценностного типа.

При этом, с нашей точки зрения, указанные типы конфликтов могут вызываться как структурными, так и социокультур -ными социальными напряжениями.

Особенности конфликтного поведения военнослужащих представлены в работах В. А. Барабанщикова, А. Д. Глоточкина, А. С. Калюжного, С. В. Круткина, К. К. Платонова, Я. В. Подоляк. Данные авторы, анализируя

специфику конфликтов в воинских коллективах, подчёркивают, что конфликтные взаимоотношения военнослужащих являются на сегодняшний день острой проблемой современной армии.

В. И. Грушин, Ю. О. Сулягина в исследовании показали использование непродуктивных стратегий поведения в конфликте военнослужащих. Показано, что преобладающей является соперничающая стратегия поведения в конфликтной ситуации, в которой личность стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому человеку. Это, по мнению авторов исследования, свидетельствует о том, что данные испытуемые активно используют власть, силу закона, связи, авторитет и т.д.

Изучала волевую регуляцию в конфликтных ситуациях Ю.В. Попова, которая выявила такую особенность саморегуляции военнослужащих как готовность проявлять контролируемую агрессию для удовлетворения потребности в самосовершенствовании. Такую взаимосвязь можно считать специфической особенностью военной службы, где необходимость и вероятность проявления агрессии в боевых ситуациях является одним из условий выполнения служебного долга. В то же время выраженное стремление к долгосрочным доверительным отношениям снижает вероятность агрессивных проявлений. Также интересным представляется стремление военнослужащих быть креативными, анализирующими, думающими, открытыми для новых идей при ориентации в конфликтной ситуации на сотрудничество и конфронтацию и тем самым активно контролировать коммуникативные процессы, в которые они включены

1.3. Психологические средства развития конфликтной компетентности

В работе по развитию конфликтной компетентности психологи используют множественный комплекс средств и методов.

Развитию конфликтной компетентности способствуют игротерапия, музыкотерапия, которые, на наш взгляд, позволяют эффективно влиять на

настроения и переживания ,что является стержнем в развитии конфликтной компетентности [23].

Характерная особенность игры – ее двухплановость: развивающий и психокоррекционный эффекты.

Игра – прекрасное средство для выработки навыков, освоения профессиональных ролей, погружения в непривычную систему отношений. Игра заметно уступает другим методам в возможности передавать знания. Но её сильные стороны в другом: участники проживают игровой опыт, что позволяет отрабатывать навыки и влиять на отношение участников к тому, что они делают в ходе игры.

Игры можно распределить по способу работы участников [23]:

- Игра-моделирование. Модель - условная замена реальности, в которой сохраняются ее избранные черты, значимые для решения определённой задачи. Моделирующие игры основываются на замене реальности обобщенной, а порой абсолютно абстрактной моделью (к числу типичных относятся игры, моделирующие принятие решений в условных ситуациях кораблекрушения, необитаемого острова и т.д.). Условность моделей позволяет отойти от реальности, тогда как заложенная в модели структура действий способствует эффективной отработке способов действий и навыков.

- Ролевая игра - это «драматизированная» форма ситуации, в которой группы разыгрывают проблемы человеческих отношений в свете предварительно изученных принципов. Ролевая игра основана на выполнении условной роли и дает возможность: изучить собственное привычное поведение, выйти за пределы обычных поведенческих шаблонов, освоить действия, необходимые в жизненных ситуациях. Ролевая игра позволяет увидеть и зафиксировать не только образ действий, но и отношение человека к тому, как он действует. Анализ ролевой игры дает возможность задуматься над тем, насколько обнаруженные в игре

стереотипы оправданы, что повышает готовность к пересмотру и перестройке собственных взглядов и отношений.

Игра-имитация (деловая игра). Игра - имитация также основана на разыгрывании некоторого условного действия, но условность обычно приближена к реальности: сюжет и роли берутся из непосредственного рабочего окружения. Имитация в условиях бизнес-среды получила название «деловая игра». Такие игры позволяют: отражать основные черты рабочей реальности, воссоздавать реальные деловые ситуации и отрабатывать функциональные взаимодействия. В отличие от ролевой игры имитация не предполагает погружения в роль. Взаимодействия людей скорее просчитываются и обдумываются, нежели «проживаются».

Анализ конкретных ситуаций. Участники вовлечены в обсуждение реальной жизненной ситуации. Они имеют дело с конкретными, а не вымышленными фактами и событиями. Как правило, варианты представления конкретных ситуаций включают: классический развернутый (гарвардский) вариант с сохранением дат, имён, списанием контекста и т.д. или сокращенный вариант (модельный), часто прописанный в фабулах. Для анализа также может использоваться видеоматериал: случай из жизни, предложенный участниками: случай, возникший в диалоге: а также решение, уже принятое в конфликтной ситуации.

Анализ конкретных ситуаций помогает участникам в условиях обучения обратиться к конкретному опыту, чтобы затем перейти к его осмыслению, рефлексии и перенести полученные навыки анализа на реальный круг ситуаций собственной жизни [16].

В настоящее время все более популярной становится музыкотерапия. Музыка рассматривается нами как незаменимое средство развития конфликтной компетентности подростков.

По утверждению О.П. Радоновой, подростки имеют небольшой опыт представлений о существующих в реальной жизни чувствах человека, и музыка, передающая всю гамму чувств и их оттенков, может расширить эти

представления, развить образную речь детей, «словарь эмоций», способствует формированию позитивного отношения к окружающему миру, к людям [22].

При формировании конфликтной компетентности личности предлагает использовать групповую дискуссию, ролевые, деловые игры

Групповая дискуссия – это способ организации общения участников группы, который позволяет сопоставить и уточнить взаимные позиции, увидеть проблему с разных сторон, что уменьшает сопротивление к восприятию новой информации. Метод позволяет обучать анализу проблемных ситуаций, способствует формированию умения слушать и взаимодействовать с партнерами по общению, показывает многозначность возможного решения большинства проблем. Групповые обсуждения позволяют максимально полно использовать опыт личности, способствуют лучшему усвоению ею изучаемого материала.

Ролевая игра – это метод «разыгрывания ролей». Участники группы принимают на себя роли, позволяющие им полностью выразить свои реальные чувства и мысли. Особенно значима ролевая игра при обучении навыкам межличностного общения, поскольку она предполагает воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию тем, в которые участники группы попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными. Проигрывание ролей и последующее обсуждение результатов ролевой игры позволяет слушателям лучше понять мотивы поведения и того человека, чья роль проигрывается, и мотивы противоположной стороны; помогает увидеть типичные ошибки, допускаемые в ситуациях межличностного взаимодействия, осознать конструктивные и неконструктивные модели поведения; проанализировать те задачи, которые должны быть решены для достижения успеха в данной ситуации (разрешение конфликта, достижение компромисса, убеждение другого человека и т. п.).

Деловая игра - решения производственных, учебных и исследовательских задач. Это специфическая учебная форма подготовки специалистов, представляющая собой воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирование системы отношений.

Анализ конкретных ситуаций – это один из самых распространенных методов обучения навыкам анализа проблем и принятия решений. Метод стимулирует обращение к опыту других, стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на обсуждаемые вопросы. Использование данного метода способствует формированию у личности умения анализировать и структурировать информацию, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальное решение и выработать программы действий. Анализ конфликтов способствует раскрытию и развитию творческого потенциала личности путем решения конфликтных ситуаций различной степени сложности. Вследствие этого совершенствуются уже имеющиеся в арсенале личности способы решения конфликтов.

Одним из основных средств развития конфликтной компетентности является социально-психологический тренинг.

В современной психологической теории и практике тренинг оценивается, как одно из наиболее эффективных средств развития различных видов компетентностей. Его успешность зависит, прежде всего, от личностных характеристик, способности к обучению, склонности к экспериментированию, открытости инновационному опыту и ситуационно-обусловленной потребности в обучении. При этом доказано, что психологические знания относительно правил и закономерностей построения оптимального общения усваиваются значительно легче, чем соответствующие модели поведения. Чем конкретнее содержание тренинга, чем больше он связан с уже выработанными способами поведения, тем больше вероятность успеха тренинга. Термин тренинг (от англ. train, training)

имеет ряд значений: обучение, воспитание, подготовка, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и известным его научным определениям. Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности [7].

Тренинг определяется как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью. Существует также определение тренинга как части планируемой активности организации, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, либо на модификацию аттитюдов и социального поведения персонала способами, сочетающимися с целями организации и требованиями деятельности.

В отечественной психологии распространены определения тренинга как одного из активных методов обучения или социально-психологического тренинга.

Емельянов Ю.Н. определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности [7].

Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностных отношений», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия» [21].

Макшанов С.И. предлагает определять тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений феноменов человека или группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [15]. Он в своем определении вместо понятия «воздействие» использует термин «изменение». На его взгляд, понятие «воздействие», являясь процессуальной характеристикой, не отражает цель и результат процесса, а с помощью категории «изменение» их можно определить. Таким образом, используемый С.И. Макшановым термин

«изменение» отражает и процессуальные, и продуктивные характеристики тренинга. Основной целью тренинга, как считают специалисты, является повышение социально-психологической и коммуникативной компетентности, развитие личности человека [15].

Развитие конфликтной компетентности по жанру может быть проведен как тренинг с вводными небольшими лекциями, позволяющими в непринуждённой форме познакомиться с основными понятиями конфликт-анализа. Однако основной акцент в тренинге ставится на отработку поведения в конфликте и навыков ведения переговоров.

Формат тренинга позволяет использовать в нем в процессе обучения преимущества малых учебных групп: динамические эффекты (групповая сплоченность, ценностно-ориентационное единство, идентификация с группой, групповое влияние), пространственную организацию (общее контактное поле - круг, прямой контакт), работу в микрогруппах, что редко доступно при проведении семинаров-практикумов.

Тренинговый курс направлен на формирование личной конфликтной компетентности участников и способствует формированию умения выявлять противоречия в ситуации, разрешать конфликты и острые ситуации без насилия, с соблюдением взаимных интересов.

Отличительной особенностью тренинговой формы работы с конфликтной компетентностью является более широкий диапазон применяемых в его рамках методов по сравнению с семинаром-практикумом. В тренинге теоретическая часть не так обширна, как в семинаре-практикуме и представляется в режиме мини-лекции. зато практическая часть занимает львиную долю отведённого времени и представлена всеми видами имитационных и моделирующих методов, играми, кейсами, разбором конкретных случаев и ситуаций, актуальных для участников и т.д.

Кроме того, в рамках тренинга особое внимание уделяется рефлексии происходящего и постоянной организации обратной связи после выполнения каждого из упражнений тренинговой программы.

Эффектом тренинга предполагается положительное изменение во всех компонентах конфликтной компетентности: как в знаниях о возможных способах действия, так и в умениях и навыках преобразования конфликтной действительности и готовности производить эти преобразования.

Ролевая игра — это метод «разыгрывания ролей». Участники группы принимают на себя роли, позволяющие им полностью выразить свои реальные чувства и мысли. Особенно значима ролевая игра при обучении навыкам межличностного общения, поскольку она предполагает воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию тем, в которые участники группы попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными.

Выводы по главе 1

В современной конфликтологии существует целый ряд близких по содержанию понятий, обозначающих способность личности управлять конфликтными ситуациями: «конфликтная компетентность», «конфликтологическая компетентность», «конфликтоустойчивость», «конфликтологическая культура». Данные понятия не являются тождественными. Конфликтную компетентность рассматривают как одну из ведущих характеристик личности и часть общей коммуникативной компетентности. Конфликтная компетентность предполагает, помимо наличия у человека знаний о конфликтах, готовность и практическую способность к их разрешению.

Социально-психологические характеристики военнослужащих по призыву и воинского коллектива обусловлены влиянием ценностно-смысловой и индивидуально-личностной сфер военнослужащих, отношение военнослужащих по призыву к службе, характером взаимоотношений между военнослужащими, успешность овладения воинской деятельностью и др.

Конфликты в воинских коллективах могут быть порождены целым комплексом причин, среди которых выделяют объективные и субъективные причины. К субъективным причинам возникновения конфликтов в воинских коллективах относят сложные взаимоотношения между военнослужащими, неадекватную оценку поведения военнослужащих, эмоциональную и поведенческую нестабильность и др.

Выбор средств развития конфликтной компетентности достаточно обширен: различные игры, музыкотерапия, дискуссии, ролевые и деловые игры и др. Основным средством, который может включать комплексно все средства развития конфликтной компетентности является социально-психологический тренинг.

Глава 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

2.1. Предпроектное исследование конфликтной компетентности военнослужащих

На этапе предпроектного исследования решались следующие задачи:

- определение базы исследования и респондентов для исследования,
- определение диагностического комплекса исследования конфликтной компетентности военнослужащих.
- анализ методов и средств развития конфликтной компетентности личности
- проведение эмпирического исследования выявления конфликтной компетентности военнослужащих.
- качественный и количественный анализ полученных результатов

В предпроектном исследовании принимали участие 22 военнослужащих по призыву в возрасте 19-24 лет

Исследование было организовано и проведено на базе Войсковой части в г. Красноярск

При определении диагностической программы, мы опирались на структуру конфликтной компетентности, выделенную М.В, Башкиным:

1. Когнитивный компонент (включает в себя систему знаний личности о конфликтах и способах поведения в них, рефлексии собственной позиции в конфликте) - методика И.Д. Ладанова «Диагностика самооценки степени конфликтности личности».

2. Мотивационный компонент конфликтной компетентности отражает состояние внутренних побуждающих сил личности, готовности к конструктивному разрешению конфликта. - методика В.А. Андреева «Самооценка компетентности и готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта».

3. Регулятивный компонент содержит способность личности управлять своим эмоциональным состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях, умение открыто выражать эмоции без оскорблений оппонента, способность к волевой саморегуляции в конфликте (к сознательной мобилизации сил, контролю) - методика диагностики коммуникативного контроля М. Шнайдера.

4. Поведенческий - выбор оптимальной стратегии поведения в конфликте - тест К.Томаса «Стили поведения в конфликте».

Описание методик исследования:

1. Методика И.Д. Ладанова «Диагностика самооценки степени конфликтности личности».

Данная методика позволяет выявить четыре степени конфликтности личности, что является основанием для выбора стратегии и стиля конфликтного взаимодействия.

Методика представляет собой перечень поведения в конфликтной ситуации, где необходимо провести самооценку своих действий в конфликтных ситуациях.

2. Тест К.Томаса «Стили поведения в конфликте» направлен на выявление типов поведения личности в противоречивых ситуациях:

Методика позволяет диагностировать следующие стратегии поведения в конфликте:

- избегание (уход, уклонение) - характеризуется низким уровнем кооперации и низким уровнем соперничества, стремление под любым предлогом уйти от конфликта;

- уступка (приспособление) - низкий уровень соперничества, но высокий уровень кооперации, стремление любым способом обеспечить интересы партнера с целью сохранения отношений;

- конкуренция (соперничество, соревнование, противоборство) - высокий уровень соперничества, низкий уровень кооперации, обеспечение и учет только собственных интересов;

- компромисс - средний уровень кооперации и соперничества, взаимные уступки, сохранение отношений с оппонентом;

- сотрудничество - высокий уровень кооперации и соперничества, стороны стремятся овладеть «О» конфликта и сохранить взаимоотношения.

3. Методика диагностики коммуникативного контроля М. Шнайдера.

Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля.

Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким уровнем коммуникативного контроля постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями.

Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

4. Методика В.А. Андреева «Самооценка компетентности и готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта».

Анализ конфликтной компетентности военнослужащих подразумевал анализ степени конфликтности военнослужащих по призыву, стиля поведения в конфликте, коммуникативного контроля в общении, готовности к конструктивному разрешению конфликтов.

Рассмотрим результаты исследования самооценки степени конфликтности личности, полученные по методике И.Д. Ладанова.

На предпроектном исследовании военнослужащие имеют высокую и выраженную степень конфликтности, следовательно, военнослужащие готовы и склонны к созданию конфликтной ситуации, высокая конфликтность военнослужащих способствует частоте возникновения конфликта и вступления военнослужащих в них.

Результаты диагностики по методике степени конфликтности личности представлены (на рисунке 1).

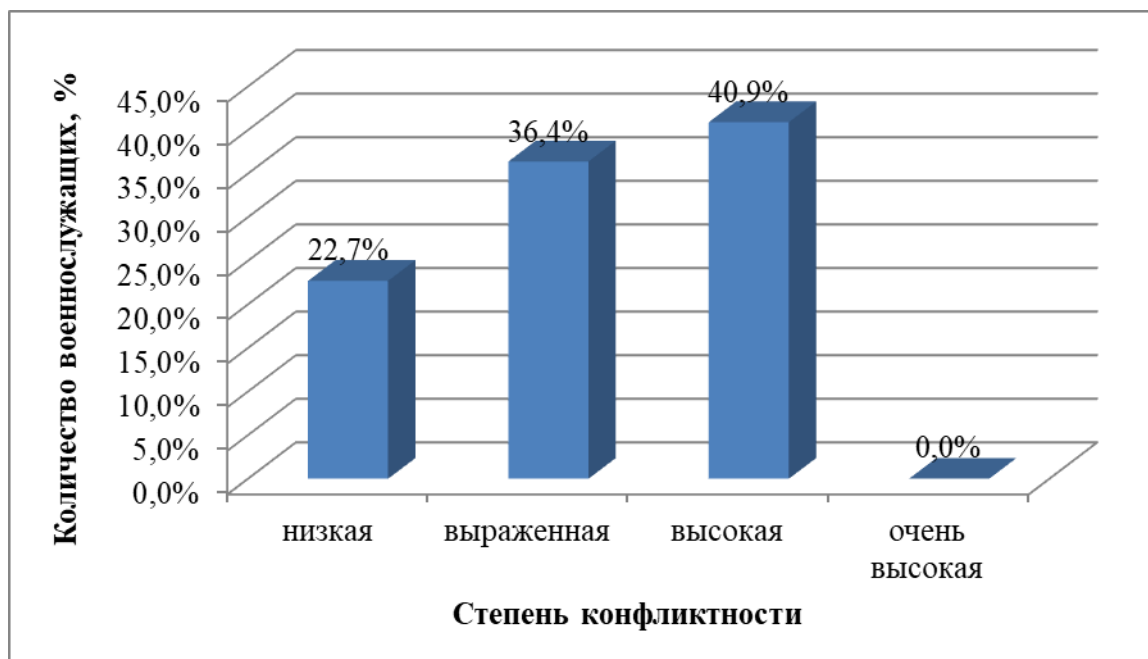


Рисунок 1. Степень конфликтности военнослужащих по призыву на предпроектном этапе исследования

Результаты, полученные в результате исследования конфликтности военнослужащих, представленные на рисунке 1 позволяют сделать следующие выводы о степени конфликтности военнослужащих.

У военнослужащих практически в равной степени преобладает высокая и выраженная конфликтность: высокая конфликтность выявлена у 40,9% военнослужащих, выраженная конфликтность представлена у 36,4% военнослужащих. Низкая конфликтность представлена у 22,7% военнослужащих. Следует отметить, что очень высокая конфликтность у военнослужащих не выявлена.

Рассмотрим результаты исследования стилей поведения в конфликте военнослужащих, полученные по методике К.Томаса, представленные данными, представленными на рисунке 2.

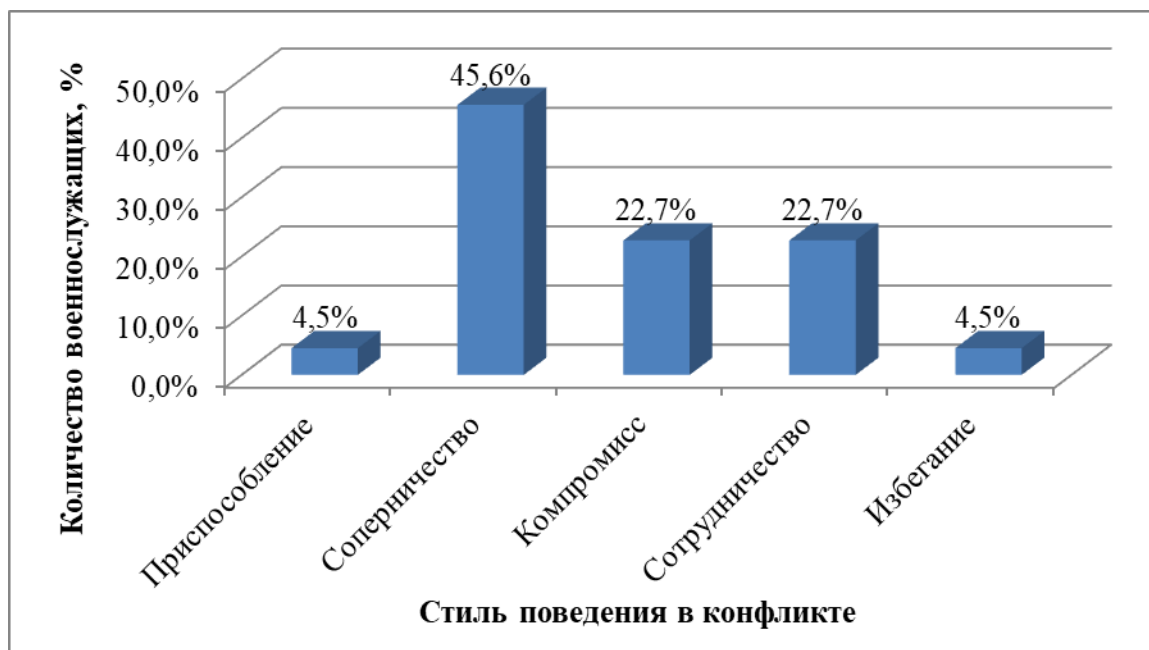


Рисунок 2. Стиль поведения военнослужащих по призыву в конфликте на предпроектном этапе исследования

Результаты, полученные в результате исследования стиля поведения в конфликте военнослужащих, представленные на рисунке 2 свидетельствуют о соперничестве, как ведущем стиле поведения в конфликте среди военнослужащих.

Так, около половины исследуемых военнослужащих (45,6% военнослужащих) используют стиль конкуренции (соперничества): в конфликте ориентируются только на собственные интересы, без учета интересов и мнений другой стороны. В конфликте военнослужащие активны, целеустремленны, предпочитают разрешать конфликты собственными силами, используя волевые качества, они принуждают других принимать необходимые для них решения.

В качестве компромисса как стиля взаимодействия в конфликте используют 22,7% военнослужащих. Военнослужащие со стилем компромисс готовы в некоторой степени поступиться собственными интересами, если другая сторона, участвующая в конфликте, идет на то же. Для достижения компромисса обе стороны прибегают к взаимным уступкам, но стараются не

жертвовать главным. Ведется торг, взаимный обмен. В результате достигается временное соглашение.

К сотрудничеству в конфликте стремятся 22,7% военнослужащих, которые в конфликтной ситуации не забывают о своих интересах, при этом учитывают и интересы другой стороны. Для разрешения конфликта данные военнослужащие прибегают сами и стимулирует других людей к поиску истинных причин разногласий, выяснению целей всех участников конфликта, совместной выработке решения, удовлетворяющего всех.

В наименьшей степени для военнослужащих характерно следующее поведение в конфликте:

- 4,5% военнослужащих используют стиль приспособления, т.е. готовы ради другого пожертвовать своими интересами, вследствие чего сами оказываются в проигрыше

- 4,5% военнослужащих выбирают в конфликте стиль избегание (уход), для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

Таким образом, по результатам исследования стиля поведения в конфликте можно сделать вывод о том, что в основном военнослужащие используют стиль конкуренции (соперничества), предпочитают разрешать конфликты собственными силами, не стремятся к сотрудничеству и диалогу с окружающими, не учитывают их интересы.

Рассмотрим результаты исследования коммуникативного контроля военнослужащих, полученные по методике М. Шнайдера и представленные на рисунке 3.

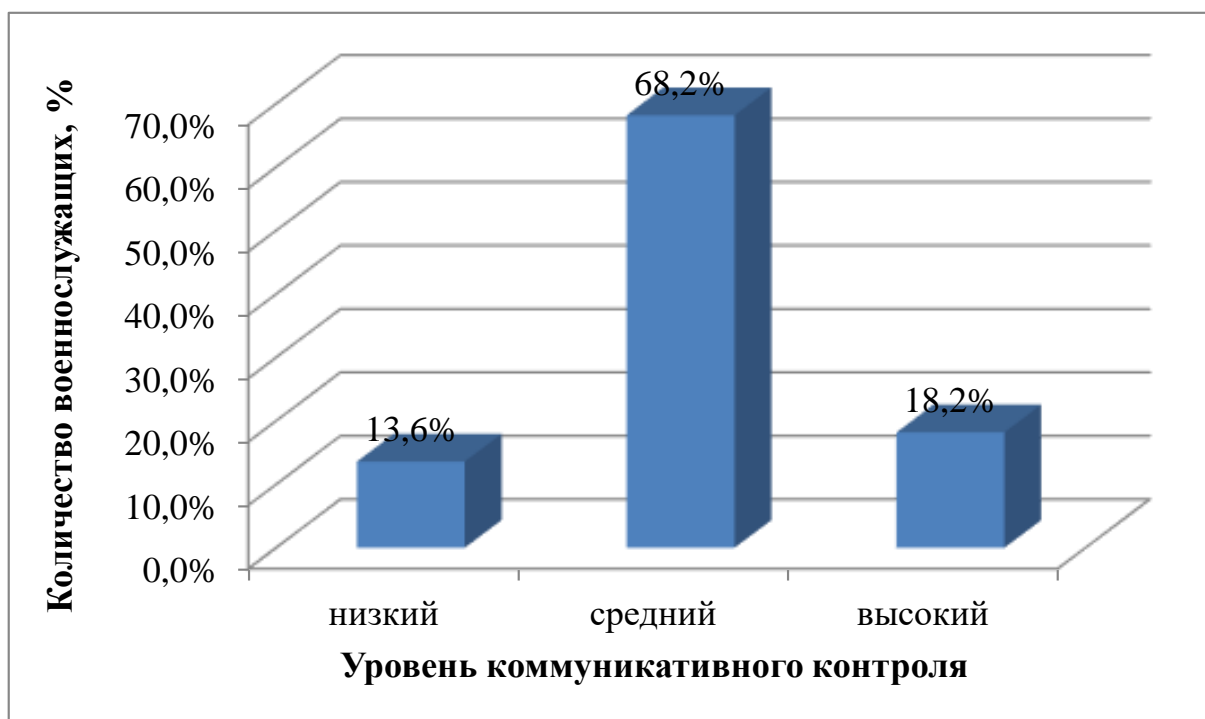


Рисунок 3. Уровень коммуникативного контроля военнослужащих по призыву на предпроектном этапе исследования

Результаты, полученные в результате исследования коммуникативного контроля военнослужащих, представленные на рисунке 3 свидетельствуют о преобладании среднего уровня коммуникативного контроля военнослужащих.

Низкий уровень имеют 13,6% военнослужащих, характеризуются высокой импульсивностью в общении, раскованностью, поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.

Средний уровень коммуникативного контроля имеют большинство военнослужащих – 68,2% военнослужащих, которые в общении непосредственны, однако проявляют сдержанность в эмоциональных проявлениях, соотносит свои реакции с поведением окружающих людей.

Высокий уровень коммуникативного контроля представлен у 18,2% военнослужащих. Данные военнослужащие постоянно следят за собой, управляют выражением своих эмоций.

Таким образом, большинство военнослужащих в общении непосредственны, искренне относятся к другим, но сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

Рассмотрим готовность к разрешению конфликта военнослужащих по методике В.А. Андреева, результаты которой представлены на рисунке 4.

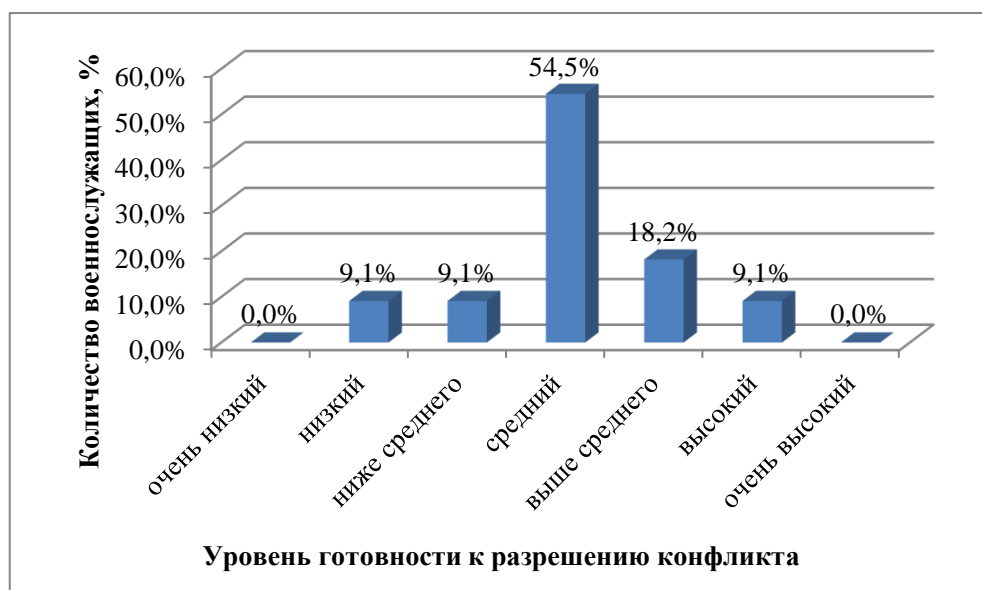


Рисунок 4. Уровень готовности к ведению спора, переговорам, разрешению конфликта военнослужащих по призыву на предпроектном этапе исследования

Результаты, полученные в результате исследования готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта военнослужащих, представленные на рисунке 4 свидетельствуют о преобладании среднего уровня готовности военнослужащих.

Следует отметить, что очень низкий и очень высокий уровни не выявлены.

Показатели готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта равномерно распределились по уровням низкий, ниже среднего, высокий, доля которых составляет 9,1%. Уровень выше среднего представлен у 18,2% военнослужащих.

Доминирующим является средний уровень готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта – 54,4% военнослужащих имеют средний уровень. Военнослужащие имеют частичные представления о конфликте, реагируют на конфликт в зависимости от конфликтной ситуации, в умеренной степени настроены на определенное поведение при управлении и конструктивном разрешении уже возникших межличностных конфликтов, установка на активные и целесообразные действия.

Таким образом, на предпроектном этапе исследования конфликтная компетентность военнослужащих представлена следующими характеристиками:

- высокая и выраженная степень конфликтности, военнослужащие готовы и склонны к созданию конфликтной ситуации, высокая конфликтность военнослужащих способствует частоте возникновения конфликта и вступления военнослужащих в них.

- в основном военнослужащие используют стиль конкуренции (соперничества), предпочитают разрешать конфликты собственными силами, не стремятся к сотрудничеству и диалогу с окружающими, не учитывают их интересы. В наименьшей степени для военнослужащих характерно следующее поведение в конфликте: стиль приспособления и стиль избегание (уход).

- средний уровень коммуникативного контроля, военнослужащие в общении непосредственны, искренне относятся к другим, но сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

- средний уровень готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта, военнослужащие имеют частичные представления о конфликте, реагируют на конфликт в зависимости от конфликтной ситуации, в умеренной степени настроены на определенное поведение при управлении и конструктивном разрешении уже возникших межличностных конфликтов.

2.2. Содержание проекта развития конфликтной компетентности военнослужащих

Осветим основные положения проекта по развитию конфликтной компетентности военнослужащих в паспорте проекта, представленного в таблице 1.

Таблица 1

Паспорт проекта «Развитие конфликтной компетентности военнослужащих»

Область практики	Психологическое содержание
Адресная направленность	Военнослужащие
Характеристика целевой группы	Военнослужащие в возрасте 19-24 лет, проходящие службу по призыву
Место реализации	Войсковая часть в г. Красноярск
Цель	способствовать развитию конфликтной компетентности военнослужащих по призыву
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Актуализировать знания военнослужащих о конфликте; 2. Развить коммуникативных навыков общения, навыков саморегуляции, необходимых для конструктивного взаимодействия в конфликте. 3. Развить навыки управления конфликтом за счет выбора эффективной стратегии поведения в конфликте. 4. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).
Ресурсное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Материально-техническое обеспечение: 2. Реализация проекта требует наличия аудитории для проведения тренинговых занятий с военнослужащими 3. Оборудование аудитории: рабочее место психолога образовательного учреждения, рабочие места военнослужащих, комплект учебно-методической документации. 4. Технические средства: ПК с лицензионным программным обеспечением, мультимедиа-проектор, демонстрационный экран.

1	2
	<p>Методическое обеспечение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анциферова, Л.И. Приемы приспособления: изменение собственных характеристик и отношений к ситуации [Текст]/Л.И. Анциферова//Психол. журнал. -1994. -№1. т. 15. 2. Батищева Е.Я. Методический сборник рекомендаций по повышению конфликтологической компетентности навыков взаимодействия в спорных ситуациях. // Педагогический журнал «Современный урок» Режим доступа – URL: https://www.lurok.ru/categories/13/articles/25011 3. Башкин М.В, Конфликтная компетентность : метод. указания / М. В. Башкин ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2014 — 72 с. 4. Дикая Л.Г. Психология саморегуляции функционального состояния субъекта в экстремальных условиях деятельности: автореф. дисс. ... д-ра психол. наук / Л.Г. Дикая. – М., 2002. 5. Кашапов, М. М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций / М. М. Кашапов ; под науч. ред. проф. А. В. Карпова. М. — Ярославль : Ремдер, 2003 — 183 с. 6. Моница Г.Б., Раннала Н.В.Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости.», 2017 – С. 97. 7. Эксакусто Т. В. Групповая психокоррекция: тренинги и ролевые игры, упражнения для личностного и профессионального развития / Т. В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 254с.

1	2
Ожидаемые результаты	1. Снижение конфликтности личности военнослужащих 2. Повышение готовности к конструктивному разрешению конфликта и выбору эффективной стратегии поведения в конфликте. 3. Развитие умений саморегуляции в конфликтных ситуациях военнослужащих. 4. Повышение уровня коммуникативного контроля военнослужащих в общении и конфликтной ситуации.
Методы измерения	Программа диагностического исследования конфликтной компетентности военнослужащих: - методика И. Д. Ладанова «Диагностика самооценки степени конфликтности личности». - тест К. Томаса «Стили поведения в конфликте» - методика диагностики коммуникативного контроля М. Шнайдера. - методика В.А. Андреева «Самооценка компетентности и готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта»

Реализация деятельностного этапа проекта «Развитие конфликтной компетентности военнослужащих включает в себя разработку и реализацию программы тренинговых занятий, направленных на развитие конфликтной компетентности военнослужащих по призыву.

При разработке программы тренинга были учтены основные методологические принципы построения тренинговых программ, предложенные В.Н. Большаковым, И.В. Вачковым, Н.В. Ключевой, Е.В. Сидоренко.

Цель социально-психологического тренинга: развитие конфликтной компетентности военнослужащих.

Задачи социально-психологического тренинга:

1. Актуализировать знания военнослужащих о конфликте;
2. Развить коммуникативные навыки общения, навыки саморегуляции, необходимых для конструктивного взаимодействия в конфликте.
3. Развить навыки управления конфликтом за счет выбора эффективной стратегии поведения в конфликте.
4. Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности (снять конфликтность в личностно-эмоциональной сфере).

Структура тренинга: 12 встреч, периодичность - 2 раза в неделю, продолжительность одного занятия 1,5-2 часа.

Методы тренинга: ролевые игры, мини-лекции, мозговой штурм, тренинговые упражнения.

Структура тренинга представлена тремя блоками:

Блок 1. Информационный. Предоставление информации о военно-профессиональных конфликтах и причинах конфликтов на службе:

Занятие 1. «Сотрудничество»

Занятие 2. «Представления о конфликте»

Занятие 3. «Причины конфликтов на службе»

Блок 2. Конструктивное взаимодействие в конфликте. Развитие коммуникативных качеств военнослужащих, актуализация личностной рефлексии собственной позиции и поведения в конфликте, выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию, развитие эффективных стратегий поведения в конфликте и овладение конструктивных способов разрешения конфликта:

Занятие 5. «От контакта к общению»

Занятие 6. «Я в конфликте»

Занятие 7. «Конструктивное взаимодействие в конфликте»

Занятие 8. «Разрешение конфликтов».

Блок 3. Освоение приемов саморегуляции в служебной деятельности военнослужащих. Направлен на расширение представлений о самоконтроле

в конфликте, необходимости выработки и преимущества обладания навыками самоконтроля, развитие способностей саморегуляции, освоение способов саморегуляции в конфликтной ситуации

Занятие 9. «Саморегуляция

Занятие 10. «Самоконтроль военнослужащих»

Завершается тренинг заключительным занятием, направленным на обобщение итогов, обсуждение практических результатов и возможностей их переноса в реальную жизнь, обратную связь от участников.

Каждое занятие тренинга состоит из следующих основных компонентов: вступление (приветствие, разминка); основная часть (упражнения, направленные на достижения цели занятия); заключение (рефлексия и релаксация).

В таблице 2 представлено содержание программы тренинга развития конфликтной компетентности военнослужащих

Таблица 2

Содержание программы тренинга развития конфликтной компетентности
военнослужащих

Название темы	Цель занятия	Содержание тренингового занятия
Блок 1. Информационный: о понятии конфликта		
Занятие 1. «Сотрудничество»	Создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с новой формой работы – социально-психологическим тренингом и основными принципами работы социально-психологического тренинга.	1. Приветствие. Цель: Формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов; создание позитивных эмоциональных установок. 2. Правила тренинга. Цель: Пояснение и принятие правил тренинга 3. Чемпионат борьбы на пальцах. Цель: Проведение разминки, снятие напряжения среди участников. 4. Игра «Поменяйтесь местами». Цель: сплочение коллектива, нахождение общего среди участников.

Продолжение таблицы 2

1	2	3
		<p>5. «Змея» Цель: сокращение эмоциональной дистанции между военнослужащими в группе.</p> <p>6. Релаксация. Используется метод последовательного напряжения и расслабления различных групп мышц.</p> <p>7. Рефлексия и получение обратной связи.</p>
<p>Занятие 2. «Представления о конфликте»</p>	<p>развитие представлений о понятии «конфликт»</p>	<p>1. Приветствие. Цель: создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.</p> <p>2. «Комплимент». Цель: сплочение группы, создание рабочей атмосферы.</p> <p>3. Ролевая игра - «Электричка». Цель: Изучение понятия «Конфликтной ситуации», выяснение сущности конфликта.</p> <p>4. Упражнение «Мое представление о конфликте» Цель: актуализация понятия конфликта</p> <p>5. Мини-лекция «Конфликт». Цель: информирование о понятии конфликта, его конструктивных и деструктивных его сторонах</p> <p>6. Упражнение «Аплодисменты по кругу»: Цель: Развитие умения участников делать комплименты, сплочение коллектива, дружеское завершение тренинга.</p> <p>7. Рефлексия и получение обратной связи.</p>
<p>Занятие 3. «Причины конфликтов на</p>	<p>выявление и осознание причин возникновения проблемных</p>	<p>1. Приветствие. Цель: создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
службе»	конфликтных ситуаций на службе	<p>2. Упражнение «Ваше настроение и пожелания» Цель: создание позитивного настроения.</p> <p>3. Мозговой штурм «Причины возникновения конфликтов на службе».</p> <p>4. Практическая работа «Конфликтогены» Цель: определение конфликтогенов на службе.</p> <p>5. Упражнение «Учимся читать ситуацию» Цель - осознание личностной цельности, освоение таких функций личностной рефлексии как «оценка сложности проблемной ситуации»</p> <p>6. Рефлексия и получение обратной связи.</p>
Занятие 4. «Поведение в конфликте»	знакомство с видами конфликтов и способами их разрешения.	<p>1. Приветствие. Цель: создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.</p> <p>2. Упражнение «Ваше настроение и пожелания» Цель: создание позитивного настроения.</p> <p>3. «Веревка» Цель: воссоздание конфликтной ситуации в условиях группы.</p> <p>4. Мини-лекция «Виды конфликтов и способы их разрешения». Цель: знакомство с видами конфликтов и способами их разрешения.</p> <p>5. Упражнение «Скептики и оптимисты».</p> <p>Цель: Развитие навыка находить позитивное в конфликтах, который поможет увидеть полную картину.</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
		6. «Бумажные мячики» Цель: достижение состояния эмоциональной разрядки. 7. Рефлексия и получение обратной связи.
Блок 2. Конструктивное взаимодействие в конфликте		
Занятие 5. «От контакта к общению»	Развитие коммуникативных качеств военнослужащих	1. Приветствие. Цель упражнения: формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов; создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение. 2. Упражнение «Корабль и ветер». Цель: настройка группы на работу. 3. Броуновское движение. Цель упражнения: формирование навыков психомоторного взаимодействия; сокращение коммуникативной дистанции между членами группы. 4. Упражнение "Анабиоз" Цель: переход от отчуждённости к контакту 5. Упражнение "Компакт - опросы" Цель игры - совершенствовать уровень общительности (научиться ограничивать себя крайним экстравертам и раскрываться интровертам). 6. Упражнение "Я на твоём месте". Цель: развитие <i>эмпатии</i> 7. Упражнение "Каким я тебя вижу" Цель: развитие умения выслушать собеседника. 8. Рефлексия и получение обратной связи.
Занятие 6. «Я в конфликте»	актуализация личностной рефлексии через обращение	1. Приветствие. Цель упражнения: создание позитивных эмоциональных

Продолжение таблицы 2

1	2	3
	<p>к внутреннему миру, развитие осознания собственной позиции и поведения в конфликте.</p>	<p>установок на доверительное общение.</p> <p>2. Упражнение "Правда или ложь?". Цель: формирование атмосферы открытости.</p> <p>3. Беседа. «Причина - следствие». Обсуждение и анализ возникавших конфликтных ситуаций в процессе несения службы и их возможных причин и последствий.</p> <p>4. Мозговой штурм «Симптомы». Анализ личностных, вербальных и невербальных особенностей военнослужащих, склонных к нарушениям устава и воинской дисциплины.</p> <p>5. Мозговой штурм «Конфликтный военнослужащий». Составить психологический портрет конфликтного военнослужащего, раскрыть его особенности, сильные и слабые стороны. Возможно использование метафор.</p> <p>6. Техника арт-коучинга «Самоанализ моей позиции в конфликте».</p> <p>Упражнение «Шесть и девять» Цель: помочь осознать необходимость встать на позицию партнера, развитие коммуникативных навыков.</p> <p>7. «Разговор с собой». Цель: развитие навыков анализа собственного конфликтного поведения.</p> <p>8. Рефлексия и получение обратной связи.</p>
<p>Занятие 7. «Конструктивное</p>	<p>конфликтных ситуаций в межличностных</p>	<p>1. Приветствие. Цель: Вхождение в атмосферу группы, создание рабочего</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
<p>взаимодействие в конфликте»</p>	<p>отношениях.</p>	<p>настроя. 2. Разминка «Копирование движений» Цель: Разрядка, сплочение. 3. Упражнение «Отношение к конфликту». Цель: формирование отношения к конфликтам, как к новым возможностям самосовершенствования 4. Мозговой штурм «Конфликтные ситуации». Цель: Показать стратегии взаимодействия в конфликтах: избегание, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс. 5. Упражнение «Если бы..., я стал бы...». Цель упражнения: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию 6. Упражнение «Телетайп». Цель: снятие напряжения после полученных знаний. 7. Рефлексия и обратная связь</p>
<p>Занятие 8. «Разрешение конфликтов»</p>	<p>Обучение на практике конструктивным способам разрешения конфликта</p>	<p>1. Приветствие. Цель: Вхождение в атмосферу группы, создание настроения. 2. «Молекулы» Цель: создание благоприятной для дальнейшей работы атмосферы. 3. Ролевая игра «Сглаживание конфликтов». Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов. 4. Упражнение «Решить проблему» Цель: проработка конструктивных стратегий выхода из конфликтных ситуаций.</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
		<p>5. Упражнение «Головомяч» Цель: развитие навыков сотрудничества в разрешении конфликтных ситуаций.</p> <p>6. Групповая дискуссия «Чему мы научились при разрешении конфликтов» Цель: развитие навыков в разрешении конфликтных ситуаций</p> <p>7. Упражнение «Достойный ответ» Цель: Отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.</p> <p>8. Рефлексия и обратная связь.</p>
<p>Блок 3. Освоение приемов саморегуляции в служебной деятельности военнослужащих</p>		
<p>Занятие 9. «Саморегуляция »</p>	<p>развитие способностей саморегуляции, освоение способов саморегуляции в конфликтной ситуации.</p>	<p>1. Приветствие. Цель: Вхождение в атмосферу группы, создание рабочего настроя.</p> <p>2. Упражнение "Пожелания" Цель: создание групповой атмосферы.</p> <p>3. Игра « Карусель». Назначение: формирование навыков быстрого реагирования при вступлении в коммуникативные контакты, развитие эмпатии и рефлексии</p> <p>4. Игра «Замороженный» Цель: формирование навыков саморегуляции, развитие умения управлять своими эмоциональным состоянием.</p> <p>5. Упражнение "Фокусировка". Развитие навыков саморегуляции в общении</p> <p>6. Упражнение «Саморегуляция» Цель: развитие способов саморегуляции</p> <p>7. Упражнение «Маятник» Цель: снятие</p>

Продолжение таблицы 2

1	2	3
		<p>напряжения после полученных знаний.</p> <p>8. Упражнение «Букет» Цель: закрепление положительных эмоций, содействие осознанию силы единства и дружбы.</p>
<p>Занятие 10. «Самоконтроль военнослужащих »</p>	<p>Расширение представлений о самоконтроле в конфликте, необходимости выработки и преимущества обладания навыками самоконтроля</p>	<p>1. Приветствие. Цель упражнения: создание позитивных установок на доверительное общение.</p> <p>2. Упражнение «Ожидание». Цель: узнать, что каждый участник ждет от занятия.</p> <p>3. Разминка «Снежки» Цель: Развитие групповой сплоченности.</p> <p>4. Упражнение «Лед и пламя» Цель: демонстрация эффекта возникновения физиологических изменений под воздействием наших представлений. обучение произвольному регулированию реакций через эти представления.</p> <p>5. Упражнение «Сядьте так, как». Цель: развитие контроля собственной позы и мимики, передавать информацию с помощью невербальных средств общения.</p> <p>6. Упражнение «Лимон». Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.</p> <p>7. Рефлексия и обратная связь</p>
<p>Занятие 11. Заключительное</p>	<p>обобщение итогов, обсуждение практических результатов и возможностей</p>	<p>Приветствие. Цель упражнения: создание позитивных установок на доверительное общение.</p>

1	2	3
	их переноса в реальную жизнь, обратную связь от участников.	<p>Упражнение «Ожидание». Цель: узнать, что каждый участник ждет от занятия.</p> <p>Разминка «Снежки» Цель: Развитие групповой сплоченности.</p> <p>Упражнение «Ладочки». Цель: получение участниками позитивной обратной связи, на возможность выражения позитивных эмоций</p> <p>Завершение занятия «Прощание». Цель: подведение итогов тренинга, рефлексия участников.</p>

Рефлексивно-аналитический этап (март – май 2022 г.) включает в себя:

- оценку эффективности программы тренинга повышения стрессоустойчивости среднего медицинского персонала.
- подведение итогов проектной деятельности;
- презентация проектной деятельности.

2.3. Оценка результативности проекта развития конфликтной компетентности военнослужащих

После реализации проекта для проверки динамики показателей конфликтной компетентности военнослужащих была проведена повторная диагностика по методикам, используемым в предпроектном исследовании.

Рассмотрим динамику конфликтности у военнослужащих, отражающую частоту вступления в межличностные конфликты, полученную по методике И.Д. Ладанова.

У военнослужащих снизился показатель конфликтности, что подтверждается данными, представленными на рисунке 5:

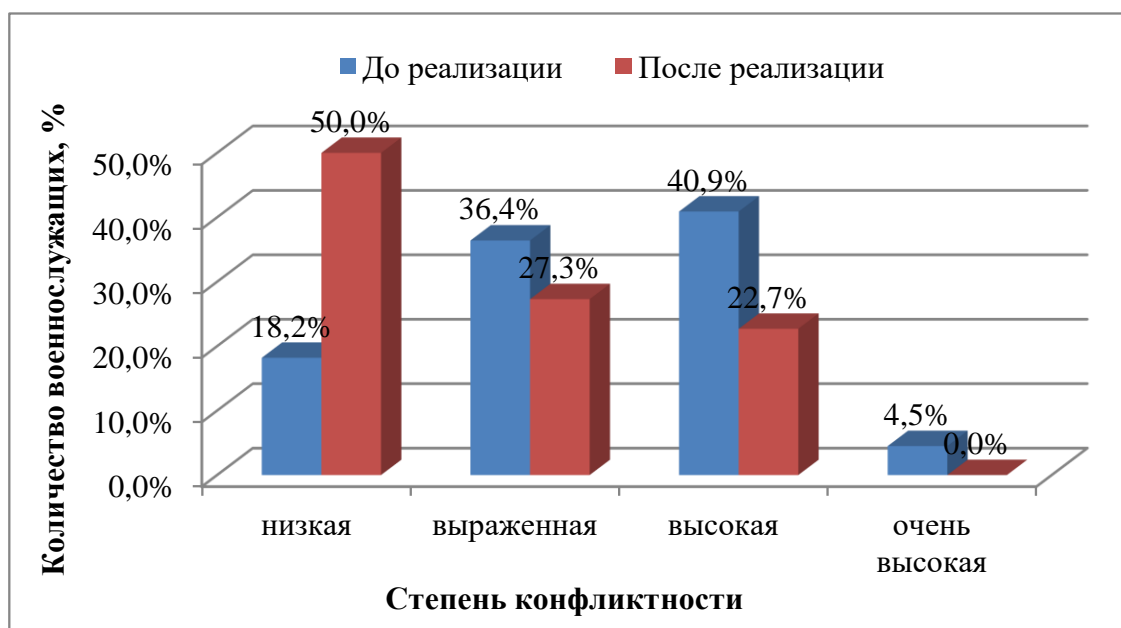


Рисунок 5 - Динамика степени конфликтности военнослужащих по призыву после реализации проекта

После реализации проекта наблюдается положительная динамика в снижении конфликтности военнослужащих. Так, произошло снижение очень высокой степени конфликтности на 4,5% и после реализации проекта отсутствуют военнослужащие с очень высокой конфликтностью. Доля военнослужащих с высокой степенью конфликтностью снизилось на 18%, с выраженной конфликтностью на 9,1%. После реализации проекта высокую степень конфликтности демонстрируют 22,7% военнослужащих, выраженную конфликтность – 27,3% военнослужащих.

Произошло повышение доли низкого уровня на 31,8%. Половина исследуемых военнослужащих (50% военнослужащих) демонстрируют низкую степень конфликтности. Понимая под конфликтностью интегральное свойство личности, которое отражает частоту ее вступления в межличностные конфликты, можно сделать вывод, что после реализации проекта военнослужащие стали меньше вступать в конфликты.

Рассмотрим стиль поведения в конфликте военнослужащих после реализации проекта по развитию конфликтной компетентности военнослужащих, полученные по тесту К. Томаса.

Наглядно динамика стиля поведения в конфликте военнослужащих представлена на рисунке 6:

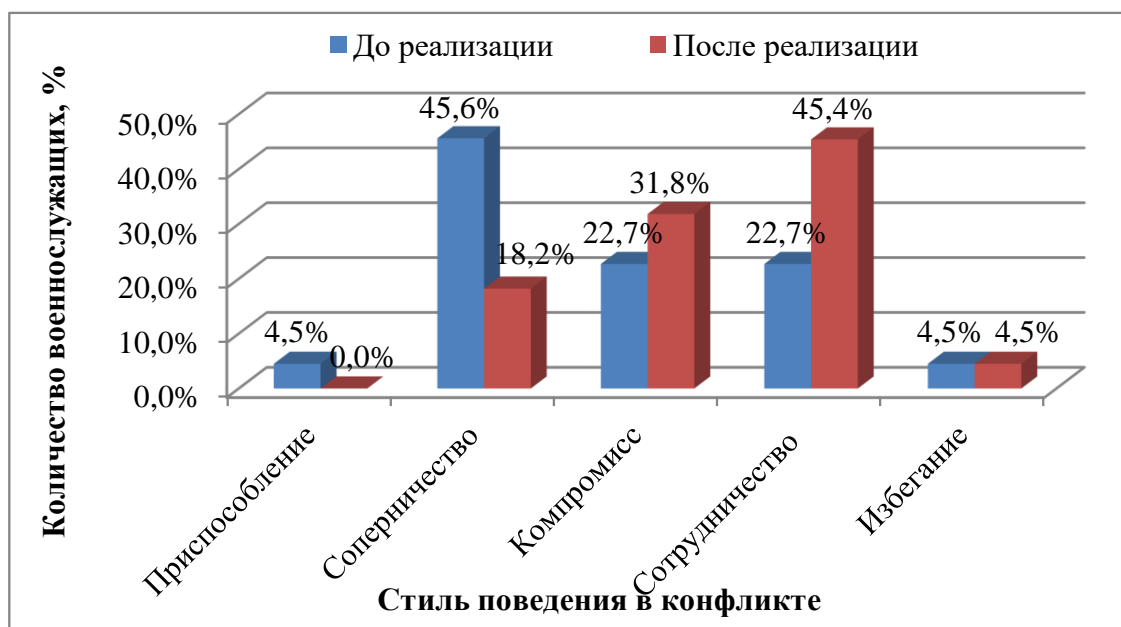


Рисунок 6 – Динамика стиля поведения в конфликте военнослужащих по призыву после реализации проекта

Проведенный сравнительный анализ стиля поведения в конфликте военнослужащих свидетельствует о положительной динамике конструктивных стилей поведения в конфликте после реализации проекта.

Произошло повышение доли военнослужащих, использующих в конфликте стиль сотрудничества на 22,7%, стиля компромисса на 9,1%. После реализации проекта у военнослужащих в большей степени представлены стиль сотрудничества – представлен у 45,5% военнослужащих и стиль компромисса – представлен у 31,8% военнослужащих.

Следует отметить снижение использования в конфликте стиля соперничества на 27,4%, после реализации проекта 18,2% военнослужащих демонстрируют ориентацию только на собственные интересы, без учета интересов и мнений другой стороны. После реализации проекта отсутствуют

военнослужащие, использующие в конфликте стиль приспособление, показатель избегания конфликта остался без изменения – 4,5% военнослужащих под любым предлогом стараются уйти от конфликта.

Таким образом, после реализации проекта военнослужащие стали в большей степени применять конструктивные стили поведения в конфликте – 45,5% военнослужащих демонстрируют кооперацию и сотрудничество, сохраняя взаимоотношения, нацелены на поиск взаимоприемлимых путей разрешения, совместную их реализацию и 31,8% военнослужащих идут на взаимные уступки, сохраняя взаимоотношения с другой стороной конфликта. В меньшей степени демонстрируют ориентацию только на собственные интересы.

Рассмотрим изменения в показателях коммуникативного контроля военнослужащих (по методике М. Шнайдера), представленные на рисунке 7.

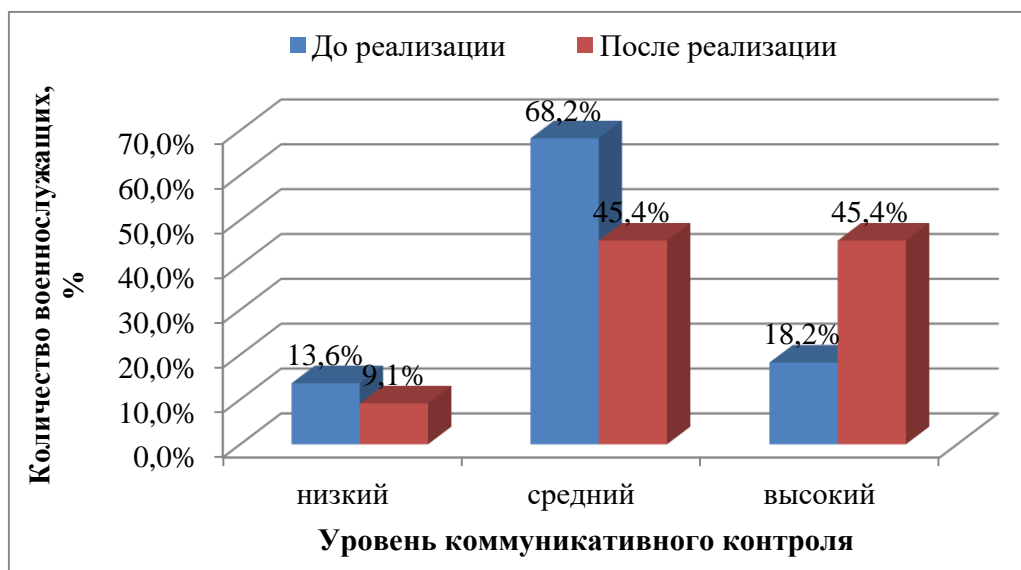


Рисунок 7 – Динамика уровня коммуникативного контроля военнослужащих по призыву после реализации проекта

Проведенный сравнительный анализ коммуникативного контроля военнослужащих свидетельствует о положительной динамике показателя после реализации проекта.

Произошло повышение доли военнослужащих с высоким уровнем коммуникативного контроля на 27,2%,

После реализации проекта в равной мере распределились доли военнослужащих с высоким и средним уровнем коммуникативного контроля - по 45,4% военнослужащих, которые осуществляют контроль в коммуникации, управляют выражением своих эмоций, а также сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

Произошло снижение низкого уровня коммуникативного контроля на 4,5% и после реализации проекта 4,5% военнослужащих, характеризующие высокой импульсивностью в общении, их поведение мало подвержено изменениям в зависимости от ситуации общения и не всегда соотносится с поведением других людей.

Таким образом, после реализации проекта военнослужащие стали в большей степени осуществляют контроль в коммуникации, управляют выражением своих эмоций, а также сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

Рассмотрим динамику готовности к разрешению конфликта военнослужащих по методике В.А. Андреева, результаты которой представлены на рисунке 8.

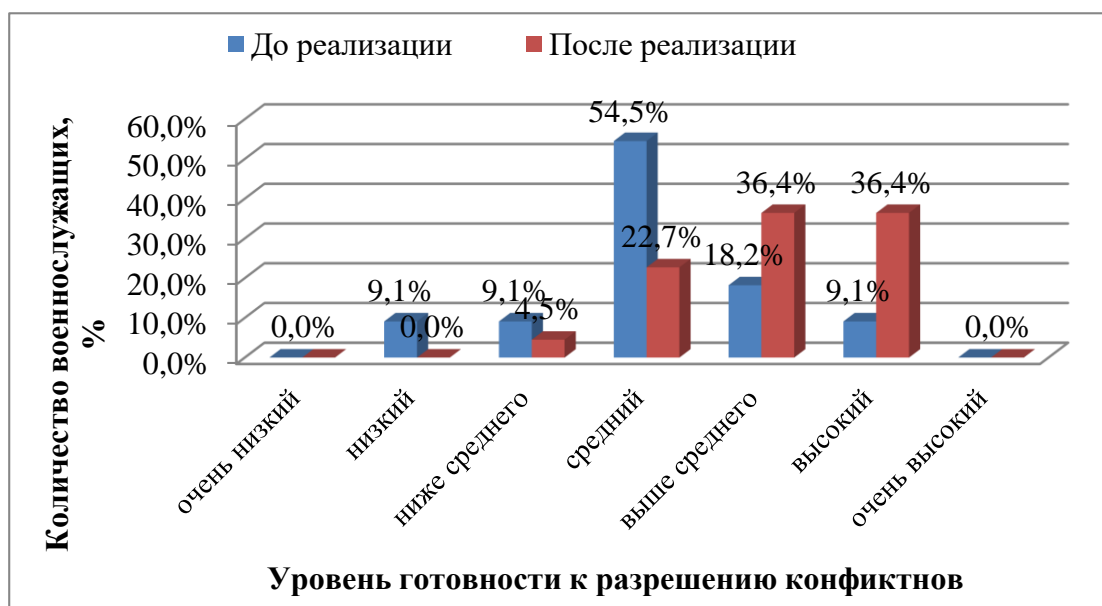


Рисунок 8 - Динамика уровня готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта военнослужащих по призыву после реализации проекта

После реализации проекта наблюдается положительная динамика в готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта военнослужащих. После реализации проекта произошло повышение доли военнослужащих с высоким уровнем на 27,3%, также произошло повышение доли уровня выше среднего на 18,2%. Произошло снижение доли среднего уровня на 31,8% и после реализации проекта на среднем уровне демонстрируют готовность к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта 22,7% военнослужащих.

После реализации проекта военнослужащие готовы к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта, на высоком уровне и уровне выше среднего демонстрируют готовность к разрешению конфликтов по 36,4% военнослужащих.

Следует отметить, что после реализации проекта очень низкий, низкий и очень высокий уровни готовности к разрешению конфликтов не выявлены.

После реализации проекта по развитию конфликтной компетентности у военнослужащих повысилась внутренняя настроенность на определенное поведение при управлении и конструктивном разрешении уже возникших межличностных конфликтов, установка на активные и целесообразные действия.

Таким образом, согласно полученным данным после реализации проекта конфликтная компетентность военнослужащих характеризуется показателями:

- половина исследуемых военнослужащих (50% военнослужащих) демонстрируют низкую степень конфликтности, после реализации проекта военнослужащие стали меньше вступать в конфликты.

- военнослужащие стали в большей степени применять конструктивные стили поведения в конфликте – 45,5% военнослужащих демонстрируют кооперацию и сотрудничество, сохраняя взаимоотношения, нацелены на поиск взаимоприемлимых путей разрешения, совместную их реализацию и 31,8% военнослужащих идут на взаимные уступки, сохраняя взаимоотношения с другой стороной конфликта. В меньшей степени демонстрируют ориентацию только на собственные интересы.

- в равной мере распределились доли военнослужащих с высоким и средним уровнем коммуникативного контроля - по 45,4% военнослужащих, которые осуществляют контроль в коммуникации, управляют выражением своих эмоций, а также сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

- военнослужащие в равной мере готовы к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта на высоком уровне и уровне выше среднего: распределение доли по 36,4% военнослужащих.

Выводы по главе 2

На предпроектном этапе исследования конфликтная компетентность военнослужащих представлена следующими характеристиками:

- высокая и выраженная степень конфликтности, военнослужащие готовы и склонны к созданию конфликтной ситуации, высокая конфликтность военнослужащих способствует частоте возникновения конфликта и вступления военнослужащих в них.

- в основном военнослужащие используют стиль конкуренции (соперничества), предпочитают разрешать конфликты собственными силами, не стремятся к сотрудничеству и диалогу с окружающими, не учитывают их интересы. В наименьшей степени для военнослужащих характерно следующее поведение в конфликте: стиль приспособления и стиль избегание (уход).

- средний уровень коммуникативного контроля, военнослужащие в общении непосредственны, искренне относятся к другим, но сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

- средний уровень готовности к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта, военнослужащие имеют частичные представления о конфликте, реагируют на конфликт в зависимости от конфликтной ситуации, в умеренной степени настроены на определенное поведение при управлении и конструктивном разрешении уже возникших межличностных конфликтов.

Реализация деятельностного этапа проекта «Развитие конфликтной компетентности военнослужащих» включает в себя разработку и реализацию программы тренинговых занятий, направленных на развитие конфликтной компетентности военнослужащих.

Методы тренинга: ролевые игры, мини-лекции, мозговой штурм, тренинговые упражнения.

Структура тренинга представлена тремя блоками:

Блок 1. Информационный. Предоставление информации о военно-профессиональных конфликтах и причинах конфликтов на службе:

Блок 2. Конструктивное взаимодействие в конфликте. Развитие коммуникативных качеств военнослужащих, актуализация личностной рефлексии собственной позиции и поведения в конфликте, выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию, развитие эффективных стратегий поведения в конфликте и овладение конструктивных способов разрешения конфликта

Блок 3. Освоение приемов саморегуляции в служебной деятельности военнослужащих. Направлен на расширение представлений о самоконтроле в конфликте, необходимости выработки и преимущества обладания навыками самоконтроля, развитие способностей саморегуляции, освоение способов саморегуляции в конфликтной ситуации.

После реализации проекта по развитию конфликтной компетентности военнослужащих оценка результативности деятельностного этапа проекта на аналитическом этапе проекта выявила следующую динамику конфликтной компетентности военнослужащих.

- положительная динамика в снижении конфликтности военнослужащих, произошло снижение очень высокой степени, высокой и выраженной степени конфликтности, произошло повышение доли низкого уровня на 31,8%. После реализации проекта половина исследуемых военнослужащих (50% военнослужащих) демонстрируют низкую степень конфликтности, военнослужащие стали меньше вступать в конфликты.

- после реализации проекта военнослужащие стали в большей степени применять конструктивные стили поведения в конфликте, у военнослужащих в большей степени представлены стиль сотрудничества (45,5% военнослужащих) и стиль компромисса (31,8% военнослужащих). Произошло снижение использования в конфликте стиля соперничества на 27,4%, после реализации проекта 18,2% военнослужащих демонстрируют

ориентацию только на собственные интересы, без учета интересов и мнений другой стороны.

- по уровню коммуникативного контроля в равной мере распределились доли военнослужащих с высоким и средним уровнем коммуникативного контроля - по 45,4% военнослужащих. После реализации проекта военнослужащие стали в большей степени осуществляют контроль в коммуникации, управляют выражением своих эмоций, а также сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

- после реализации проекта военнослужащие готовы к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта, на высоком уровне и уровне выше среднего демонстрируют готовность к разрешению конфликтов по 36,4% военнослужащих.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ литературы по проблеме исследования свидетельствует, что понятие конфликтной компетентности возникло и получило свое развитие в школе культурно-исторической психологии Л.С. Выготского, в работах Т.В. Ковшечниковой, А. - Н. Клермона, Ж. Пиаже, Б.И. Хасана, Г.Д. Щедровицкого и др.

Под конфликтной компетентностью понимается способность человека оптимальным способом преодолевать возникающие противоречия, противостоять деструктивному влиянию конфликтов и умение их конструктивно разрешать.

Конфликтная компетентность предполагает свободное овладение стратегиями управления конфликтной ситуацией, высокий уровень саморегуляции и ассертивных качеств личности, конфликтоустойчивость, установку на сотрудничество и кооперацию, развитие коммуникативных умений, рефлексивную культуру личности.

Конфликты в воинских коллективах могут быть порождены целым комплексом причин, среди которых выделяют объективные и субъективные причины. К субъективным причинам возникновения конфликтов в воинских коллективах относят сложные взаимоотношения между военнослужащими, неадекватную оценку поведения военнослужащих, эмоциональную и поведенческую нестабильность и др.

С целью развития конфликтной компетентности военнослужащих был разработан и реализован проект, направленных на развитие конфликтной компетентности, содержанием которого является специализированный тренинг, направленный на актуализацию знаний знания военнослужащих о конфликте; развитие социально-психологических навыков взаимодействия; развитие навыков управления конфликтом за счет выбора эффективной стратегии поведения в конфликте; развитие навыков саморегуляции военнослужащих

Реализация проекта развития конфликтной компетентности на деятельностном этапе проекта позволило получить данные о положительной динамике развития конфликтной компетентности военнослужащих, которая проявляется в следующих показателях:

- положительная динамика в снижении конфликтности военнослужащих

демонстрируют низкую степень конфликтности, военнослужащие стали меньше вступать в конфликты.

военнослужащие стали в большей степени применять конструктивные стили поведения в конфликте, у военнослужащих в большей степени представлены стиль сотрудничества и стиль компромисса

- по уровню коммуникативного контроля военнослужащие стали в большей степени осуществляют контроль в коммуникации, управляют выражением своих эмоций, а также сдержаны в эмоциональных проявлениях, соотносят свои реакции с поведением окружающих людей.

- военнослужащие готовы к ведению спора, переговоров, разрешению конфликта, на высоком уровне и уровне выше среднего демонстрируют готовность к разрешению конфликтов.

Таким образом, по результатам исследования можно сделать вывод о результативности проекта по развитию конфликтной компетентности военнослужащих.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анцупов А. Я. Социально-психологические основы предупреждения и конструктивного разрешения межличностных конфликтов между офицерами. М., 1997. 244 с.
2. Баклановский С.В., Русина Е.О. Психологические особенности влияния социального конфликта на традиции в воинском коллективе // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. 2016. № 1. С. 32-37.
3. Бараненкова И.В. Конфликт интересов: новый подход законодателя и меры по предотвращению и урегулированию в воинских частях // Право в Вооруженных Силах - Военно-правовое обозрение. 2015. № 12 (222). С. 14-20.
4. Бекмаганбетова Г.Г. К вопросу о формировании конфликтной компетентности.// Вопросы психологии . 209. № 4. С. 83-85.
5. Бычков А.В. Конфликт в среде военнослужащих контрактной службы // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 54. С. 316-324.
6. Волчек В.В. Конфликтная компетентность // Молодой ученый. 2014. №7. С. 494-499.
7. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. СПб.: Питер, 2015. 326 с.
8. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2012 . 464 с.
9. Грушин В. И. Продуктивные стратегии поведения военнослужащих в конфликтных ситуациях // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2-1(12). С. 136-141.
10. Дмитриева Л.М. Влияние гендерных особенностей военнослужащих на стратегии поведения и потребности, удовлетворяемые в конфликтах // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2011. № 1.С.60-67.

11. Дойч М. Конструктивное разрешение конфликтов: принципы, обучение и исследования / Психология конфликта. СПб.: Питер, 2001.С.36-145.
12. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. СПб.:2014. 256 с.
13. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. СПб., Речь, 2014. 167 с
14. Жирнова Н.К. Конфликты в воинских коллективах: сущность, причины, пути разрешения // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2013.Т.7. № 2.С.41-47.
15. Ильин. Е.П. Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2012. 423 с.
16. Карпов О.Г. Особенности конфликта в воинском коллективе. 2012. № 2 (10). 134-138 С.
17. Кашапов М.М. Основы конфликтологии: учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ, 2016. 380 с.
18. Колмогорцева Н.Н., Рахмангулова Л.М. Соотношение коммуникативной компетентности и моделей поведения подростков в конфликтной ситуации // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2017. 87-92 С.
19. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах.М.: Мысль, 1996. 287 с.
20. Коновальчук В.Е. Особенности мотивационной сферы военнослужащих [Электронный ресурс].Воронеж,2005.39с. URL: <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/2084.pdf> (дата обращения 20.01.2022)
21. Конфликты и методы их преодоления (социально-психологический тренинг): учебн.метод. пособие / Авт.сост. Е.А. Осипова, Мн., 2004.54с.
22. Котова Е.В. Основы тренинговой работы: учебное пособие. Красноярск, 2009.204 с.

23. Лисовская Н.Б., Харчук А.Д. Динамика структуры конфликтной компетентности военнослужащих в процессе учебно-тренинговых мероприятий.// Письма в Эмиссия. Оффлайн: электронный научный журнал. 2014. № 1. С. 21-41.
24. Макшанов С.И. Психология тренинга. Теория. Методология. Практика: монография. СПб.: Образование, 2007. 319 с.
25. Москвина Н.Б. Восхождение к конфликтологической компетентности: Учебное пособие к курсу «Повышение конфликтологической компетентности». - М.: АПКИПРО, 2013. 89 с.
26. Осначёв А.А. Конфликты в воинском коллективе // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2021. № 3 (16). С. 29-31.
27. От конфликта к личностному росту. Восстановительные технологии в практике разрешения конфликтных ситуаций и профилактике правонарушений несовершеннолетних. / под ред. Л.И. Рябовой. – Пермь, 2014. 246 с.
28. Парыгин В.Д. Социальная психология. СПб.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2003. 219 с.
29. Пашкова О.В. Конфликтологическая компетентность // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. Москва; Ярославль, 2012. С.25-50.
30. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга . М. ; МГУ, 2002. 168 с.
31. Петровская Л.А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. 1997. № 4. С. 41–45.
32. Пехтерев В.В. Социально-психологические детерминанты поведения в конфликте военнослужащих по призыву и студентов// Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2009. № 3(9). С. 43-46.

33. Подоляк Я. В. Практические вопросы военной психологии. М.: Воениздат, 2017. С.34-50.
34. Попова Ю.И. Мотивационные регуляторы агрессивного и конфликтного поведения военнослужащих // Теория и практика общественного развития. 2015. № 10. С. 258-261.
35. Пошехонова Ю.В. Влияние индивидуальных качеств военнослужащих по призыву на восприятие конфликтных ситуаций // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 3(21). С. 134-137.
36. Рамазанов Ш.С., Матыцина Н.П. Методы разрешения конфликтов в воинских коллективах // Студент и наука. 2021. № 3 (18). С. 62-64.
37. Рогожникова Р.А., Равилов Р.Т. Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтов в воинском коллективе // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. 2020. № 2. С. 120-127.
38. Сиразетдинов М.Р. Детерминанты конфликтов в воинском коллективе // Вестник Саратовского областного института развития образования. 2019. № 2 (18). С. 117-120.
39. Сиразетдинов М.Р. Конфликты в воинских коллективах войск национальной гвардии российской федерации, готовность к ним будущих офицеров: теоретический анализ // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2021. № 4 (4). С. 57-60.
40. Тимофеев Ю.С., Савостьянов А.А., Бобылев И.М. Конфликты в воинском подразделении // Студенческий вестник. 2022. № 7-2 (199). С. 44-48.
41. Феденко П. В., Галицкий В. П. Психологические аспекты преодоления конфликтной ситуации в воинских коллективах. М.: ВПА, 2021. 354 с.

42. Фёдоров А.Ф. Изучение факторов влияющих на возникновение конфликтов в процессе формирования воинского коллектива // Успехи гуманитарных наук. 2021. № 2. С. 58-62.

43. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность . Красноярск : ФМЗ. 1996. 267 с.

44. Шарыпова Т.Н., Мотовилов В.А. Межличностные отношения в воинском коллективе. конфликты и пути их предупреждения и разрешения // Аллея науки. 2019. Т. 2. № 1 (28). С. 437-441.