

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В КУРСАНТСКОЙ СРЕДЕ (РЕЗУЛЬТАТЫ ПИЛОТАЖНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Феоктистова А.А.

Московский Университет МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, e-mail: ani.feoktistova@mail.ru

В деятельности МВД немаловажным является вопрос о качественной конфликтологической подготовке будущих сотрудников полиции. Именно в образовательных организациях начинается профессиональное становление полицейского. Грамотно разрешая учебные, повседневные конфликты, курсантский состав учится решать и служебные, профессиональные споры и разногласия. Целью профилактики конфликтов служит не только предупреждение конфликтного взаимодействия, но и подготовка субъектов образовательного процесса к грамотному регулированию и разрешению конфликтов. В статье рассмотрены и проанализированы результаты пилотажного исследования в области профилактики конфликтов в курсантской среде образовательных организаций МВД России. Метод, используемый в рамках эмпирического исследования, – модифицированная анкета для курсантов. Испытуемые – курсанты первого курса ведомственных образовательных организаций МВД России. В статье раскрыты аспекты конфликтного взаимодействия в курсантской среде: 1) специфика конфликтов внутри курсантских групп; между курсантами и руководителями или педагогами; 2) реализуемые курсантами стратегии поведения и способы выхода из конфликтов (сотрудничество, избегание, компромисс, борьба), а также эмоциональный фон субъектов на этапе завершения конфликта (радость, спокойствие, равнодушие, раздражительность, злость). Сделан особый акцент на различие между регулированием конфликта и его разрешением. Выявлено значение медиатора в образовательном процессе.

Ключевые слова: конфликт, анкетирование, разрешение конфликта, регулирование конфликта, курсантский коллектив.

TO THE QUESTION OF THE NEED FOR SOCIO-PEDAGOGICAL PREVENTION OF CONFLICTS IN THE CADET ENVIRONMENT (RESULTS OF A PILOT STUDY)

Feoktistova A.A.

Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after Kikot, e-mail: ani.feoktistova@mail.ru

In the activities of the Ministry of Internal Affairs, the issue of high-quality conflictological training of future police officers is of no small importance. It is with educational organizations that the professional formation of a police officer begins. Competently solving educational, everyday conflicts, the cadet staff learns to solve both official and professional disputes and disagreements. The purpose of conflict prevention is not only to prevent conflict interaction, but also to prepare the subjects of the educational process for competent regulation and resolution of conflicts. The article considers and analyzes the results of a pilot study in the field of conflict prevention in the cadet environment of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The method used in the framework of empirical research is a modified questionnaire for cadets. The subjects are first-year cadets of departmental educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The article reveals aspects of conflict interaction in the cadet environment: 1) the specifics of conflicts within cadet groups; between cadets and supervisors or teachers; 2) behavioral strategies implemented by cadets and ways out of conflicts (cooperation, avoidance, compromise, struggle), as well as the emotional background of the subjects at the end of the conflict (joy, calmness, indifference, irritability, anger). Special emphasis is placed on the difference between conflict regulation and its resolution. The importance of the mediator in the educational process is revealed.

Keywords: conflict, questionnaire, conflict resolution, conflict regulation, cadet staff.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ отмечается гуманистический характер современного образования, к особенностям которого относятся равенство участников образовательного процесса и взаимоуважение друг к другу, толерантное отношение [1, п. 1 ст. 3; п. 2 ст. 5]. Предполагается,

что обучающийся в данном контексте умеет общаться, т.е. культурно взаимодействовать, с другими членами коллектива.

Учитывая особенности отношений внутри образовательных организаций МВД России, можно говорить о важном компоненте результативного взаимодействия субъектов – навыке конструктивного разрешения конфликтов. Этой теме посвятили свои научные исследования многие ученые в области философии, социологии, психологии, педагогики, конфликтологии и иного, включая исследователей, изучающих конфликтность в системе силовых структур, в частности МВД (И.Г. Евсеева [2], В.И. Ивашкин [3], В.В. Масный [4], В.А. Совин [5], И.В. Ульянова [6, 7] и др.).

Целями исследования являются обоснование актуальности проведения социально-педагогической профилактики конфликтов в курсантской среде, а также анализ современной практики конфликтного взаимодействия в образовательных организациях МВД России.

Материал и методы исследования. В исследовании приняли участие курсанты первого курса, курсовые офицеры, профессорско-преподавательский состав, в том числе педагоги-кураторы следующих образовательных организаций: Московского Университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Рязанского филиала Московского Университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова, Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. Всего к экспериментальной работе было привлечено 326 человек. Исследование проводилось в период с мая 2022 года по октябрь 2022 года.

Для того чтобы получить объективные достоверные данные о работе с конфликтами в образовательных организациях МВД России, мы предложили анкету, разработанную С.А. Осиповым и представленную в его диссертационном исследовании. Анкета была модифицирована нами с учетом актуальных вопросов осуществляемой экспериментальной работы, изучаемой нами проблематики. Анкета является анонимной, что предполагает искренность и достоверность ответов респондентов. В анкете предложены варианты ответов, выбрать необходимо один, на взгляд респондентов, верный.

Тематика вопросов однотипна, адаптирована под каждую категорию респондентов. В представленной статье рассмотрены позиции курсантов учебных взводов первого курса образовательных организаций МВД России (n=297). Изучаемой категории респондентов было предложено 9 вопросов закрытого типа.

Результаты исследования и их обсуждение. Первые три вопроса анкеты направлены на выявление частоты конфликтов между курсантами, курсантами и курсовыми офицерами, курсантами и профессорско-преподавательским составом, курсантами и педагогами-кураторами. Результаты представлены в диаграмме (рис. 1).

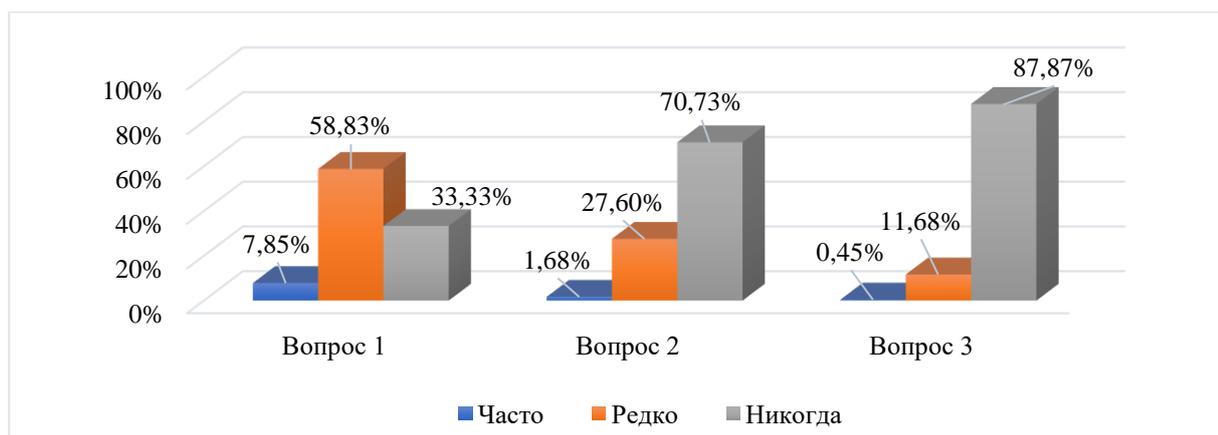


Рис. 1. Данные по результатам первых четырех вопросов анкетирования

Видно, что наиболее дискуссионным является первый вопрос анкетирования: «Возникают ли у Вас конфликты между курсантами в учебном взводе?» Наибольшее количество человек (58,83%) ответили, что конфликты возникают редко, однако 7,85% считают, что конфликты между курсантами – явление частое.

На второй вопрос: «Возникают ли у Вас конфликтные ситуации с курсовыми офицерами?» – обучающиеся в основном отвечают, что конфликтные ситуации не возникают, за исключением 27,6%, которые редко, но конфликтуют с руководством курса, а также 1,68% курсантов ответили, что часто находятся в конфликтных ситуациях.

Ответы на третий вопрос, целью которого было выяснить наличие конфликтного взаимодействия между курсантами и преподавателями, демонстрируют ситуацию практически бесконфликтного поведения. Это может быть следствием созданных исключительно социально-педагогических условий, в которых контактируют субъекты. Несмотря на обязанное соблюдение субординации, необходимость действовать согласно Дисциплинарному Уставу в образовательных организациях МВД России, отношения между преподавателем и курсантом в рамках проведения учебного занятия должны выстраиваться на принципах гуманизма, справедливости и доверительности, что априори создает бесконфликтные условия обучения. Однако и в педагогическом процессе могут возникать некоторые противоречия, например между оцениванием преподавателем результата проделанной обучающимся работы и несогласием курсанта с выставленной оценкой, между требованием домашней подготовки к учебному занятию и необходимостью курсантом нести службу или ходить в суточный наряд и др. Эти противоречия, если вовремя их не решать, могут трансформироваться в конфликт, для грамотного разрешения которого нужно привлекать руководителя курса или факультета либо отделы, отвечающие за обучение курсантов в образовательной организации МВД России.

Появление конфликтов в целом является нормальным, повсеместным явлением в общественной жизни. В Педагогическом словаре конфликт понимается как предельно обостренное противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями [8, с. 127]. Более того, в настоящее время исследователи (М.Н. Берулава, М. Дойч, В.А. Совин, В.Ф. Шаповалов и др.) ссылаются на тот факт, что возникновение конфликта ведет к развитию как самой личности, которая получает бесценный опыт, формирует в себе новые качества и установки, так и общества и государства, поскольку конфликт обозначает проблему, которую необходимо решать для налаживания и совершенствования дальнейших общественных отношений.

Следует отметить, что вопрос о количестве возникших конфликтов у курсантов в образовательном процессе еще не раскрывает специфику их – конфликтов – содержания, а также возможных последствий. Это обусловлено видовой особенностью конфликтов, подразделяющихся на внешние и внутренние.

Для того чтобы оценить внутреннюю составляющую конфликта в курсантской среде, обратимся к результатам других вопросов анкетирования, в частности к вопросу 4: «Каким способом Вы обычно разрешаете конфликты?» (рис. 2).

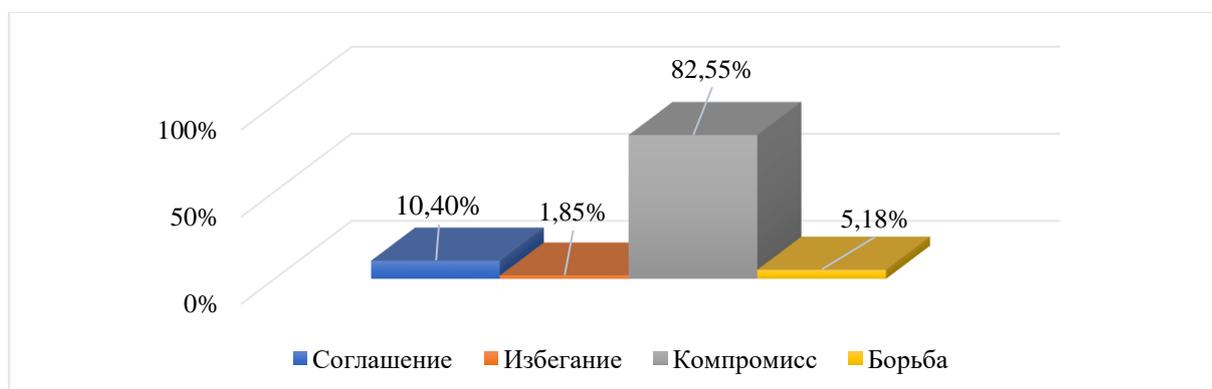


Рис. 2. Результаты анкетирования по вопросу способов решения выхода из конфликта

Ответы представлены в виде четырех основных стратегий, используемых людьми для решения конфликта.

1. Решение конфликтов путем соглашения (сотрудничества) – конструктивный способ разрешения противоречий, поскольку в рамках соглашения в полной мере удовлетворяются все потребности и запросы участников конфликта. Соответственно, наиболее благоприятный исход является труднодостижимым, поскольку в данном случае необходимо приложить максимум усилий для взаимного достижения наилучшего результата.

2. Решение конфликтов путем избегания относится к способам деструктивного решения конфликтов, поскольку никаких действий в отношении удовлетворения своих потребностей или прихода к общему знаменателю в решении возникшей проблемы не происходит.

3. Решение конфликтов путем компромисса предполагает взаимные уступки оппонентов, нацеленные на достижение результата. Однако стоит понимать, что, решая вопрос компромиссом, ни один из членов конфликта полностью не удовлетворит свои потребности, поскольку часть будет принесена в жертву положительному исходу.

4. Решение конфликтов путем борьбы – наиболее опасный способ решения спора. Смысл его состоит в том, чтобы победить соперника любой ценой, добиться исключительно своих целей. 5,18% опрошенных используют способ борьбы в решении конфликта как основной, но стоит понимать, что от такой стратегии межличностные отношения в курсантском коллективе могут испортиться, что в последующем способно привести к негативным последствиям.

Мы можем наблюдать, что 82,5% курсантов чаще всего принимают позицию компромисса в споре; добиваться абсолютного согласия готовы лишь 10,4%. Это говорит о том, что в конкретной выборке конфликты в основной своей массе регулируются, а не разрешаются. Разница этих двух явлений, на основе изучения трудов Л.Н. Цой, представлена нами в таблице [9].

Отличительные черты регулирования и разрешения конфликтов

Регулирование конфликта	Разрешение конфликта
<p>Основано на иерархии и принуждении. Стороны конфликта пользуются стратегией компромисса, следовательно, оппоненты остаются неудовлетворенными по причине лишь частичного удовлетворения их желаний и потребностей. Урегулирование предмета конфликтных отношений оставляет чувства враждебности, несправедливости и структурного неравенства, что может нести нежелательные психологические последствия. В перспективе компромисс может снова привести к конфликту из-за частичной неудовлетворенности договором.</p>	<p>Основано на равноправии и уважении. Стороны конфликта пользуются стратегией соглашения, которая предполагает не только полное удовлетворение всех интересов и потребностей сторон, но и выявление и устранение причин самого конфликта, установление легитимных отношений между сторонами. Стороны не испытывают негативных ощущений после разрешения конфликта. Благодаря устранению причин конфликта отсутствует возможность повторного появления конфликтных отношений.</p>

Очевидно, что наиболее благоприятные условия для курсантского коллектива включают в себя умение грамотно и конструктивно разрешать возникшие внутри группы противоречия.

Важным является изучение эмоций участников конфликтного взаимодействия, поскольку при конструктивном разрешении сложной ситуации у членов учебного взвода не должно оставаться негативных переживаний, ведь это может нарушить ситуацию товарищества и дружбы. Исходя из этого предположения нами был задан соответствующий вопрос: «Какие чувства Вы испытываете после конфликта?» Были получены следующие результаты: после конфликта курсанты испытывают весь спектр эмоций: спокойствие (35,7%), равнодушие (17,88%), раздражительность (39,63%). За редким исключением курсанты чувствуют злость (6,5%) или радость (0,3%), что отражено на диаграмме (рис. 3).

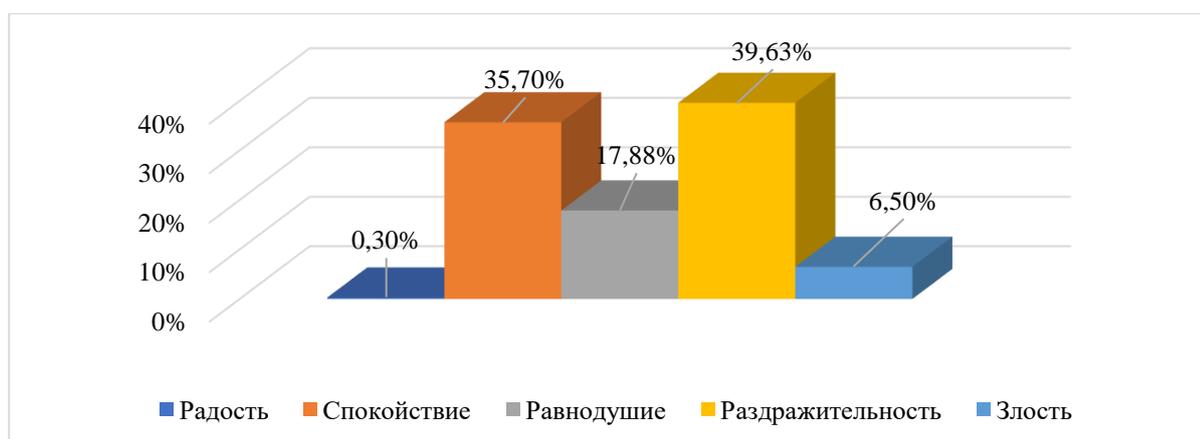


Рис. 3. Результаты анкетирования по вопросу эмоций и чувств, оставшихся после конфликта

Согласно определению термина «конфликт», данному А.Я. Анцуповым, можно заметить, что он сопровождается негативными эмоциями, которые, как известно, часто возникают быстрее и являются более сильными, чем позитивные [10]. Однако, чтобы добиться абсолютного разрешения конфликта, необходимо устранить не только исходные причины его возникновения, но и сильные отрицательные эмоции, которые движут человеком на всех стадиях развития конфликта (напряжение, гнев, обида и др.). Этот процесс может решиться положительно при участии в конфликте посредника (медиатора), который компетентен в данном вопросе. В случае с образовательными организациями МВД России таким посредником могут выступать руководитель курса, штатный психолог или педагог-куратор взвода.

Результатом работы посредника станет переживание участниками конфликта положительных эмоций: радости и удовлетворения от окончания ссоры. В настоящий момент отмечается иная картина в эмоциональном состоянии курсантов после конфликта. Равнодушие, злоба и раздражительность являются показателями оставшихся нерешенных противоречий, что может привести к возникновению нового конфликта, следовательно, и к появлению новых или усилению уже имеющихся негативных эмоций.

Заключение. Исходя из полученных результатов анкетирования можно выявить необходимость в проведении дополнительных мероприятий по формированию у курсантов устойчивого умения разрешать конфликты. При этом важно учесть специфику курсантской среды, которая отличается от студенческой, от среды профессиональных сотрудников ОВД. Курсантская среда близка к среде воинских коллективов, где особое место уделяется вертикальным отношениям рядового и командного составов, относительной закрытости образовательного пространства, приоритетности патриотического, морально-нравственного воспитания, сплочению коллектива, взаимоподдержке, самодисциплине – компонентам, необходимым для выполнения будущим специалистом своего долга по спасению жизни людей. Очевидно, что высокие моральные, служебно-профессиональные требования, предъявляемые к личности курсанта, должны согласовываться с его внутренним состоянием, на основе чего будут формироваться подлинная служебная убежденность, эмоциональная зрелость.

Добиться этих целей возможно благодаря созданию таких социально-педагогических условий, которые способствуют гармоничному развитию личности, созданию благоприятной психологической атмосферы в курсантской среде, формированию дружеского коллектива, умеющего грамотно разрешать конфликты в группе, сохраняя при этом доверительные, ответственные, товарищеские отношения.

Список литературы

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ : принят Госдумой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 9.03.2023).
2. Ульянова И.В., Евсеева И.Г. Воспитательная работа кафедры педагогики с курсантами – будущими инспекторами по делам несовершеннолетних в образовательном процессе // Вестник экономической безопасности. 2021. № 4. С. 327-333.
3. Ивашкин В.И. Педагогическая профилактика межличностных конфликтов в воинских коллективах войск национальной гвардии Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2018. 24 с.
4. Масный В.В. Формирование и развитие культуры общения офицеров подразделений войск национальной гвардии Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2019. 24 с.

5. Совин В.А. Формирование профессионально-педагогической готовности курсантов к разрешению конфликтных ситуаций в воинских коллективах: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2020. 24 с.
6. Ульянова И.В. Педагогическая профилактика остракизма в образовательной среде курсантов-первокурсников // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 3. С. 231-237.
7. Ульянова И.В. Педагогика смысложизненных ориентаций: возвращение российских школьников и студентов к национальным традициям // Смыслообразование и его контексты: жизнь, структура, культура, опыт : Сборник научных трудов. Электронное издание. М.: Психологический институт Российской академии образования, 2022. С. 76-83.
8. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. М., 2002. С. 127.
9. Цой Л.Н. Организационный конфликтменеджмент. 111 вопросов, 111 ответов. М.: Книжный мир, 2012. 352 с.
10. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. 6-е изд., испр. и доп. М.[и др.]: Питер, 2015. 525 с.