

13. Shafran R., Mansell W. Perfectionism and psychopathology: a review of research and treatment // *Clinical Psychology Review*. 2001. V. 21. № 10. P. 879–903.

14. Terry-Short L.A., Owens R.G., Slade P.D., Dewey M.E. Positive and negative perfectionism // *Personality and Individual Differences*. 1995. V. 18. P. 663–668.

15. Stumpf H., Parker W.D. A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics // *Personality and Individual Differences*. 2000. V. 28. P. 837–852.

### **Standardization of the method “Differential Test of Perfectionism”**

*There are covered the basic theoretical views on the nature of the normal and pathological types of perfectionism. There are given the results of creation and check of psychometrical characteristics of the method “Differential Test of Perfectionism”.*

Key words: *normal perfectionism, pathological perfectionism, differential diagnostics of perfectionism.*

**М.Г. ЛЕОНТЬЕВ**  
(Москва)

### **КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В СИСТЕМЕ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

*Исследуются коммуникативная и конфликтологическая компетентность студентов и преподавателей высшей школы, стратегии разрешения конфликтов, установки на работу в команде. Показано, что активное участие в семинаре по урегулированию конфликта с использованием интерактивных методов обучения повышает уровень знаний, понимания, интерес к способам разрешения конфликта.*

Ключевые слова: *коммуникативная компетентность, конфликтологическая компетентность, установки на работу в команде, стратегии разрешения конфликтов.*

Многие студенты рассматривают свои отношения с преподавателями как наиболее важный аспект качества их обучения, но многие также воспринимают его как самый разочаровывающий аспект их опыта обучения. Кон-

фликты между студентами и преподавателями могут нарушать взаимоотношения между ними с негативными последствиями для обеих сторон [12; 13]. Таким образом, важно предпринимать усилия по поддержанию нормальных отношений и предотвращению и/или конструктивному разрешению межличностных конфликтов.

Профессиональные действия преподавателя как один из аспектов его работы соответствуют содержанию образовательного процесса, к ним должны применяться правила коммуникации в образовании и делового общения. Многие эмпирические и экспериментальные исследования профессионального взаимодействия и коммуникативной компетентности подтвердили: существует причинно-следственная связь между обучением, подготовкой к адекватному поведению в процессе общения и эффективностью в профессиональной деятельности [7].

Преподаватели с развитыми коммуникативными компетенциями являются более эффективными во всех сегментах образовательного процесса. У них есть навыки моделирования коммуникации и управления ею в процессе обучения. К ним относятся регулирование взаимодействия и управление социальной ситуацией, определение и изменение цели общения и собеседования и т.п. [4].

Образование и учебный процесс сопровождаются общением между членами группы и коммуникацией между группами. Особые условия работы преподавателей предполагают развитие навыков и стратегий работы в команде и умение организовать совместную работу студентов в аудитории. Измерение влияния обучающих программ на развитие коммуникативных навыков в профессиональных группах показывает, что системный подход к развитию коммуникативной компетентности работника повышает эффективность его работы; правила делового поведения и границы контакта будут четко определены. При этом конфликтов на работе становится все меньше, партнеры удовлетворены процессом общения, стресс от социальных контактов уменьшается [6].

Вовлеченность во взаимодействие – одно из проявлений коммуникативной компетентности. В основном это поведенческие навыки коммуникации. Также сюда входят межличностная осведомленность (познавательные навыки компетентности), ее интеграция с другим поведением в непосредственном общении (по-

веденческие навыки). При высокой вовлеченности собеседники интегрируют чувства, мысли и опыт в текущем взаимодействии; их сознание направлено на себя, других и тему беседы, речь может отличаться согласованностью и пониманием; собеседники фокусируются на смыслах и значениях сообщений, более эффективно принимают информацию [10].

Исследование вовлеченности во взаимодействие с участием студентов технических специальностей и студентов-будущих преподавателей технических дисциплин и информатики показывает отсутствие разницы между ними в начальной стадии профессионального образования.

Конфликтологическая компетентность как компонент коммуникативной компетентности подразумевает развитие навыков ненасильственного общения и разрешения конфликтов. Преподаватель должен быть посредником в социальном взаимодействии, проявлять заинтересованность в конструктивном разрешении конфликтов и повышении осведомленности о способах разрешения межличностных конфликтов [6]. На кафедре психологии МГСУ развитие конфликтологической компетентности рассматривается как один из основных элементов повышения адаптационных возможностей преподавателей [3].

Особенности социально-психологической адаптации специалиста и уровень конфликтологической компетентности существенно влияют на успешность профессионально-деятельной и в целом профессиональной адаптации [1].

Конфликтологическая компетентность предполагает овладение способами самоорганизации и организации конструктивного конфликтного поведения участников взаимодействия. Исследована взаимосвязь между уровнем самоорганизации успешно обучающихся студентов и степенью активности их позиции в межличностных отношениях [8; 9].

Конфликтологическая компетентность рассматривается как составная часть социально-психологической компетентности преподавателя в образовательном процессе. Новые цели образования, внедрение компетентностного подхода требуют изменения содержания изучаемых предметов, методов и форм организации образовательного процесса, стимулирования активной деятельности обучающихся в учебном процессе, приближения изучаемого материала к реальной жизни [4]. Отсутствие специальной подготовки преподава-

телей по основам общения, ведения переговоров, методам разрешения конфликтов приводит к тому, что страдают студенты и весь процесс обучения [5].

От умения ориентироваться в текущей ситуации и применить подходящий прием во многом зависит психологический климат. Данное умение можно считать основным условием бесконфликтного взаимодействия [2].

Исследователи разработали модели и измерения способов разрешения конфликта, для облегчения работы с повседневными конфликтами. Наиболее широко используются измерения, разработанные Р. Блейком и Дж. Мутон, Дж. Холлом, К. Томасом и Р. Киллманом и М. Рахим [15]. Преподаватели часто используют данные модели и измерения, чтобы оценить результаты обучения по программам по разрешению конфликта до и после их прохождения [11; 16].

Хотя существуют исследования, которые направлены на изучение изменений в предпочтениях / способах разрешения конфликта, на сегодняшний день имеется очень мало публикаций, отражающих влияние программы обучения по разрешению конфликтов на выбор предпочитаемых способов разрешения конфликта [16].

В исследовании принимали участие 48 студентов и преподавателей технических вузов. Среди участников было 58% мужчин и 52% женщин. 47% в возрасте 18–25 лет, 27% – 26–35 лет, 14% – 36–45 лет, 12% – 46–56 лет. Большинство студентов (53,3%) учились на старших курсах, участвовали также магистры.

Способы разрешения конфликта оценивались с помощью адаптированной версии методики «Конфликт в организационной коммуникации» (ОСЦИ) [14], по которой измеряется коммуникативное поведение в межличностном конфликте. Методика Томаса-Киллмена описывает пять способов поведения в конфликте: соревнование, сотрудничество, избегание, приспособление и компромисс [2]. ROCI II – методика исследования организационных конфликтов по Рахим [10] для измерения независимых стилей управления межличностными конфликтами: интеграция, переговоры, доминирование, снисходительность. IS – шкала вовлеченности во взаимодействие [10] для оценки аспектов участия во взаимодействии. Шкала команды – шкала самооценки для измерения следующих аспектов работы в команде: способ принятия решений, конфликты в команде и способы урегулирования

проблем, роли руководителей группы; мотивация для участия в работе команды.

Члены фокус-группы приняли участие в полуструктурированных интервью, которые проводил независимый посредник. Полуструктурированные интервью позволяли ведущим задавать уточняющие вопросы, чтобы лучше исследовать ответы участников на основные вопросы протокола.

Общая гипотеза исследования состояла в том, что активное участие в программе по урегулированию конфликта с использованием интерактивных методов обучения повысит уровень конфликтологических знаний участников и понимания подхода к разрешению конфликта, основанного на учете взаимных интересов участников, тем самым меня их восприятие предпочтений при выборе способа разрешения конфликта. Участие в программе укрепляет уже существующие тенденции управления конфликтами, которые согласуются с подходом, основанным на учёте взаимных интересов.

В результате участники, предпочитающие разные подходы к управлению конфликтами (соответственно до и после программы), распределились так: противостояние (конфронтацию) предпочли 17 и 16 участников, подходы, ориентированные на решение проблемы – 14 и 17, на контроль – 20 и 16.

Преподаватели и студенты выбрали следующие способы разрешения конфликтов: интегративный, доминирующий и переговорный в одинаковой степени. Но разница в выборе снисходительности как способа разрешения конфликтов между преподавателями и студентами была существенной: преподаватели выбирали стиль снисходительности в большей степени, чем студенты. Хотя процесс обучения – это асимметрично организованные социальные ситуации, когда иерархические отношения между студентами и преподавателями очевидны, преподаватели склонны выбирать снисходительность чаще, чем те специалисты, которые не преподают.

И среди преподавателей, и среди студентов проявился умеренный уровень вовлеченности во взаимодействие, который является относительно низким для учебного процесса. Не проявлялся уровень вовлеченности во взаимодействие, необходимый для эффективной организации обучения.

Преподаватели и студенты, участвовавшие в дискуссии, в процессе вербальной коммуникации часто следовали за стилем собе-

седника таким же образом, их внимание к индивидуальным различиям партнеров по общению, интерпретация контекста коммуникации и разговора были такими же или похожими.

Исследуемая гипотеза была частично подтверждена. Средние изменения по стратегиям разрешения конфликтов во всей группе показали, что участники продемонстрировали более низкие показатели по нежелательной (контрольной) стратегии разрешения конфликта в итоговом тестировании. Однако не было никакого значимого роста поведения, ориентированного на решение, и не было значимого снижения стратегий неконфронтационного поведения. Частично было подтверждено предположение, что участники с предпочтениями желательных стратегий управления конфликтами будут сохранять эти предпочтения, а участники с предпочтениями нежелательных стратегий будут переходить к желательным.

В соответствии с ожиданиями, стратегии, ориентированные на конкретные решения, вероятно, будут стабильны во времени. Тем не менее, конкурентность и неконфронтационные стратегии также, вероятно, будут стабильными во времени. Вопреки ожиданиям, переход от нежелательных стратегий к стратегиям, ориентированным на решения, не представляется вероятным. При независимом тематическом анализе содержания записей фокус-группы тема избегания была определена как стратегия управления конфликтами.

Преподаватели разрешали конфликты по-разному в зависимости от их личностных характеристик. Чтобы обеспечить развитие навыков ненасильственного общения и разрешения конфликтов у студентов, важно сделать ведущими интегративную или компромиссную стратегии и обучать студентов их применению. Преподавательская работа не приводит к спонтанной социализации коммуникативной и конфликтологической компетентности и к более эффективному взаимодействию в ходе обучения.

Так как коммуникативная компетентность является формирующим фактором для успешной профессиональной деятельности преподавателя (преподавание – это социально-интерактивный процесс коммуникации), необходимо укреплять данную компетентность на систематической основе путём организации соответствующих программ обучения в процессе работы преподавателей, а также будущих преподавателей инженерно-технических

специальностей во время их начального образования.

По результатам исследования предполагается, что вмешательство в процесс разрешения конфликта, которое сосредоточено на использовании навыков сотрудничества, может повлиять на предпочтения в разрешении конфликтов у участников, которые прошли тренинг по разрешению конфликтов. Студенты и преподаватели были заинтересованы в приобретении опыта, который помогает поддерживать эффективные отношения между ними.

### Литература

1. Аржанова И.В., Верстина Н.Г., Ишков А.Д. Развитие адаптационных возможностей преподавателей вузов как один из элементов повышения конкурентоспособности российской высшей школы // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электрон. научн. журн. Сент. 2012, ART 1862. СПб., 2012. № гос. регистрации 0421200031. URL : <http://www.emissia.org/offline/2012/1862.htm>.

2. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008.

3. Ишков А.Д., Магера Т.Н., Милорадова Н.Г., Романова Е.В. Адаптация научно-педагогических кадров строительной отрасли к структурным изменениям системы образования (в рамках интеграции в мировое образовательное пространство) / под ред. А.Д. Ишкова. М.: МГСУ, 2010.

4. Ишков А.Д., Милорадова Н.Г., Чернявская А.Г. Психолого-педагогическая подготовка преподавателя в высшей технической школе: реализация компетентного подхода: учебник. М.: Архитектура-С, 2011.

5. Милорадова Н.Г. Психология управления в период стабильной неопределенности. М.: Изд-во Ассоц. строит. вузов, 2004.

6. Самсонова Н. В. Конфликтологическая культура специалиста // Высшее образование в России. 2003. № 1. С. 124–126.

7. Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Х.С. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. СПб.: Прайм-Еврознак, 2001.

8. Пат. 2252700 Российская Федерация. Способ диагностики структуры процесса самоорганизации человека. № 2003131352/14; заявл. 28.10.03; опубл. 27.05.05, Бюл. № 15.

9. Пат. 2411904 Российская Федерация. Способ диагностики уровня профессиональной адаптации преподавателя технических дисциплин. № 2009134554/14; заявл. 15.09.09; опубл. 20.02.11, Бюл. № 5.

10. Cegala D. J., Savage G.T., Brunner C.C., Conrad A.B. An elaboration of the meaning of interaction involvement: Toward the development of a theoretical concept. Communication Monographs. 1982. № 49. P. 229–248.

11. Deen M.Y.. Differences in the solution-oriented conflict style of selected groups of 4-H youth development volunteer leaders. Journal of Extension. 2000. №38 (1).

12. Lovitts B.E. Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study. Maryland: Rowman and Littlefield, Inc., 2001.

13. Nerad M., Miller D. Increasing student retention in graduate and professional programs. New Directions for Institutional Research. 1996. № 92. P. 61–76.

14. Putnam L.L., Wilson C.E. Communicative strategies in organizational conflicts: Reliability and validity of a measurement scale. In M. Burgoon (Ed.), Communication yearbook (yearbook 6, P. 629–652). Newbury Park, CA: Sage., 1982.

15. Rahim M. A. Managing Conflict in Organizations, Westport, Connecticut – London: Quorum Books, 2001.

16. Rashid J.W. Leadership development: Conflict management for college student leaders. Dissertation Abstracts, 62/06: 2049, 2001.

\* \* \*

1. Arzhanova I.V., Verstina N.G., Ishkov A.D. Razvitie adaptatsionnykh vozmozhnostey prepodavateley vuzov kak odin iz elementov povyisheniya konkurentosposobnosti rossiyskoy vysshey shkoly // Pisma v Emissiya.Offline (The Emissia. Offline Letters): elektron. nauchn. zhurn. Sent. 2012, ART 1862. SPb., 2012. № gos. registratsii 0421200031. URL : <http://www.emissia.org/offline/2012/1862.htm>.

2. Grishina N.V. Psihologiya konflikta. SPb.: Piter, 2008.

3. Ishkov A.D., Magera T.N., Miloradova N.G., Romanova E.V. Adaptatsiya nauchno-pedagogicheskikh kadrov stroitelnoy otrasli k strukturnym izmeneniyam sistemy obrazovaniya (v ramkah integratsii v mirovoe obrazovatelnoe prostranstvo) / pod red. A.D. Ishkova. M.: MGSU, 2010.

4. Ishkov A.D., Miloradova N.G., Chernyavskaya A.G. Psihologo-pedagogicheskaya podgotovka prepodavatelya v vysshey tehnicheckoy shkole: realizatsiya kompetentnostnogo podhoda: uchebnik. M.: Arhitektura-S, 2011.

5. Miloradova N.G. Psihologiya upravleniya v period stabilnoy neopredelennosti. M.: Izd-vo Assots. stroit. vuzov, 2004.

6. Samsonova N.V. Konfliktologicheskaya kultura spetsialista // Vyisshee obrazovanie v Rossii. 2003. №1. S. 124–126.

7. Rubin Dzh., Pruyt D., Kim H.S. Sotsialnyy konflikt: eskalatsiya, tupik, razreshenie. SPb.: Praym-Evroznak, 2001.

8. Pat. 2252700 Rossiyskaya Federatsiya. Spособ diagnostiki strukturyi protsessа samoorganizatsii cheloveka. № 2003131352/14; zayavl. 28.10.03; opubl. 27.05.05, Byul. № 15.

9. Pat. 2411904 Rossiyskaya Federatsiya. Spособ diagnostiki urovnya professionalnoy adaptatsii prepodavatelyа tehnicheskikh distsiplin. №№ 2009134554/ 14; zayavl. 15.09.09; opubl. 20.02.11, Byul. № 5.

10. Cegala D. J., Savage G.T., Brunner C.C., Conrad A.B. An elaboration of the meaning of interaction involvement: Toward the development of a theoretical concept. Communication Monographs. 1982. № 49. P. 229–248.

11. Deen M.Y.. Differences in the solution-oriented conflict style of selected groups of 4-H youth development volunteer leaders. Journal of Extension. 2000. №38 (1).

12. Lovitts B.E. Leaving the ivory tower: The causes and consequences of departure from doctoral study. Maryland: Rowman and Littlefield, Inc., 2001.

13. Nerad M., Miller D. Increasing student retention in graduate and professional programs. New Directions for Institutional Research. 1996. № 92. P. 61–76.

14. Putnam L.L., Wilson C.E. Communicative strategies in organizational conflicts: Reliability and validity of a measurement scale. In M. Burgoon (Ed.), Communication yearbook (yearbook 6, P. 629–652). Newbury Park, CA: Sage., 1982.

15. Rahim M.A. Managing Conflict in Organizations, Westport, Connecticut – London: Quorum Books, 2001.

16. Rashid J.W. Leadership development: Conflict management for college student leaders. Dissertation Abstracts, 62/06: 2049, 2001.



### ***Conflictological competence in the system “Teacher – Student”***

*There is researched the communicative and conflictological competence of students and higher school teachers; the strategies of conflict settlement, aims at team work. There is shown that active participation in the seminar devoted to conflict settlement with the use of interactive teaching methods improves the level of knowledge, understanding, interest to the ways of conflict settlement.*

**Key words:** *communicative competence, conflictological competence, aims at team work, strategies of conflict settlement.*

**Е.Г. РЕЧИЦКАЯ (Москва),  
О.В. ТРОШКИНА (Орел)**

### **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ВЕРБАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ СЛАБОСЛЫШАЩИХ ДЕТЕЙ В ПРОЦЕССЕ СЮЖЕТНО-РОЛЕВОЙ ИГРЫ**

*Описываются возможности развития вербальной коммуникации слабослышащих детей старшего дошкольного возраста в процессе сюжетно-ролевой игры, реализованной в процессе опытно-экспериментальной работы с детьми с нарушениями слуха.*



**Ключевые слова:** *вербальная коммуникация, речевая деятельность, сюжетно-ролевая игра.*

Формирование у детей навыков коммуникации для успешной социализации в обществе является одной из приоритетных задач специального образования. В связи с этим особую актуальность приобретает проблема разработки эффективных путей и методов формирования у слабослышащих детей средств и способов речевого общения. При обучении вербальной коммуникации необходимо использовать различные виды деятельности, развивать средства общения в процессе и в связи с ним, поскольку общение по своей сути призвано обслуживать все другие виды деятельности.

Возможность активного включения детей в доступные им формы взаимодействия с окружающими дают игровые модели обучения, прежде всего, сюжетно-ролевые игры. В игре как ведущей деятельности детей дошкольного возраста создаются наиболее благоприятные предпосылки для формирования разнообразных психических свойств и качеств личности, в том числе и для речевого развития. Сюжетно-ролевая игра предполагает взаимное общение, поэтому, естественно, данный вид игры всегда требует диалога. Известно, что общение ребенка со сверстниками способствует практическому усвоению языка как речевого навыка, необходимого для коммуникации, и происходит по типу самонаучения (Н.И.Жинкин, А.Г.Рузская и др.).

Процесс развития вербальной коммуникации не может быть построен как копия процесса общения. Отдельные параметры