

*На правах рукописи*

**ШЕРНИЯЗОВА Виктория Викторовна**

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ  
КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Челябинск – 2011

Работа выполнена в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Челябинская государственная академия культуры и искусств»

**Научный руководитель –** доктор педагогических наук, профессор  
**ЛИТВАК Римма Алексеевна.**

**Официальные оппоненты:** доктор педагогических наук, профессор  
**ИЛЬЯСОВ Динаф Фанильевич,**

кандидат педагогических наук, доцент  
**РОМАНОВА Марина Викторовна.**

**Ведущая организация –** Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Курганский государственный университет».

Защита состоится «**23**» июня 2011 г. в **16.00** часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени доктора педагогических наук по специальности: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. В. И. Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет».

Текст автореферата размещен на сайте университета:

<http://www.susu.ac.ru>

Автореферат разослан «21» мая 2011 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат педагогических наук,  
доцент



Кийкова Н. Ю.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** На фоне интеграционных процессов в современном обществе, глобальных изменений в культуре, политике и экономике, которые сопровождаются высоким уровнем информатизации, осуществляется модернизация системы образования. При этом приоритетной задачей подготовки специалистов различного профиля выступает ориентация на требования и потребности работодателей, привлечение их к социальному партнерству в процессе выявления перспектив профессиональной подготовки. Данное направление развития высшего профессионального образования отражено в Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г. Положение о том, что профессиональная подготовка должна обеспечивать способность специалистов к профессиональному росту и профессиональной мобильности и быть адекватной меняющимся запросам общества, находит свое отражение в приоритетном национальном проекте «Образование».

Следовательно, уровень современной культуры и модернизационные процессы в сфере образования предполагают выстраивание перспектив подготовки высококвалифицированных специалистов, определение приоритетных направлений обучения и выстраивание системы сотрудничества с ориентацией на Федеральную целевую программу развития образования на 2011–2015 гг.

Однако в педагогической практике профессионального образования, по результатам опроса выпускников вуза, одной из значимых проблем определяется профессиональная адаптация выпускников (более 75 % опрошенных), их высокая конфликтность в процессе включения в профессиональную среду и отсутствие развитых механизмов формирования конфликтологической компетентности, способствующих конструктивному взаимодействию молодого специалиста и работодателя.

Отметим, что проблема профессиональной адаптации личности относится к числу важнейших научных исследований, поскольку именно она обеспечивает вхождение специалиста в профессиональную деятельность и среду, позволяет осуществить процесс самореализации в профессии, обрести экономическую стабильность и т. д. В настоящее время необходимость конфликтологических знаний, умений и навыков признается всеми, анализ государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования по различным специальностям (гуманитарным и техническим) показал, что в 98 % из них указаны как значимые следующие функции специалиста: налаживание взаимодействий между субъектами профессиональной деятельности, наличие комплекса знаний, умений и навыков в области управления конфликтами. Таким образом, конфликтологическая подготовка должна стать одним из приоритетных направлений в процессе профессионального становления специалиста, основой его успешной профессиональной адаптации.

Различные аспекты формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе отражены в исследованиях:

– актуализация проблем конфликта в зарубежных исследованиях (Л. Дейвитс, У. Линдсей, Д. Лайнз, П. Смит, С. Шарп, А. Дезетта и др.);

– выявление социально-психологической природы конфликта (Л. С. Выготский, А. А. Бодалев, А. А. Леонтьев, А. С. Макаренко, В. Н. Мясищев, В. А. Сухомлинский, Б. Д. Парыгин и др.);

– изучение феномена конфликта в педагогических исследованиях (В. И. Андреев, А. С. Белкин, Г. С. Бережная, С. А. Володина, Н. В. Гришина, О. Н. Громова, Г. И. Козырев, Р. Л. Кричевский, А. В. Мудрик, Б. И. Хасан, А. И. Шепилов и др.).

– определение сущности и содержания понятий «конфликтологическая готовность», «конфликтологическая компетентность», «конфликтологическая культура» (Д. В. Ивченко, Н. В. Самсонова, Т. Н. Черняева, З. З. Дринка, Г. М. Болтунова, Н. В. Куклева, Е. Е. Ефимова, Е. П. Хорошилова и др.);

– выявление различных методов формирования конфликтологической компетентности (Е. Е. Акимова, Н. В. Самсонова, И. Б. Хасан, Т. Н. Черняева и др.).

Таким образом, формирование конфликтологической компетентности специалистов становилась предметом внимания ученых. Однако аспекты формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации отсутствуют.

Таким образом, возникают следующие **противоречия**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между возросшими требованиями, предъявляемыми со стороны образовательных систем (в связи с модернизацией образования), а также в содержании требований со стороны работодателей (при модернизации экономики) и со стороны общества (деформация имиджа профессий) и сохраняющимися подходами к гуманитарной составляющей подготовке специалистов в вузе, недостаточно активно используемым возможностям по развитию конфликтологической компетентности;

– *на научно-теоретическом уровне* – между развитием конфликтологической науки, исследований профессиональной адаптации личности и недостаточной разработкой современного научного обоснования и технологий формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации;

– *на научно-методическом уровне* – между объективными возможностями формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации и слабой разработанностью научно-методического обеспечения данного педагогического процесса.

Стремление разрешить выявленные противоречия обусловило **проблему исследования**: каковы особенности формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, его теоретико-методологические основания, содержание, способы осуществления?

Актуальность рассматриваемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность позволили сформулировать тему исследования: «**Формирование конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации**».

**Цель** исследования – разработать, теоретически обосновать и экспериментально проверить модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации и педагогические условия ее успешной реализации.

**Объект** исследования – система профессиональной подготовки специалистов в вузе.

**Предмет** исследования – научно-методическое обеспечение процесса формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации.

**Гипотеза** исследования – решение проблемы формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации будет более успешным, если:

– выявлены содержательные признаки и структурные элементы формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, определены особенности и возможности ее развития, выстроена взаимосвязь педагогической адаптации и конфликтологической компетентности специалиста;

– на основе социального запроса общества и нормативно-правовой базы, в соответствии с положениями комплексного, адаптивно-средового и ситуационного подходов, что является теоретико-методологической стратегией отбора содержания и организации процесса формирования конфликтологической компетентности, разработана модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации;

– определены социально-педагогические условия успешной реализации модели: организация работы конфликтологической службы на основе сотрудничества вуза и работодателей; создание информационного портала по разрешению социально-профессиональных конфликтов; вариативная программа тренингов, направленных на интенсивную выработку и усвоение знаний, умений и установок конфликтологической компетентности;

– осуществлено методическое обеспечение формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи** исследования:

1) проанализировать и оценить состояние изученности проблемы формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации на основе анализа философской, социологической, психологической, педагогической и методической литературы;

2) обосновать модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации на основе интегрированной методологии, включающей положения комплексного, адаптивно-средового и ситуационного подходов и проверить ее результативность в опытно-экспериментальной работе.

3) экспериментально проверить комплекс социально-педагогических условий успешной реализации модели формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации;

4) разработать методическое обеспечение по формированию конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации.

**Теоретико-методологической основой** исследования являлись:

– философские положения о человеческом бытии и факторах, определяющих развитие человеческих отношений (Гераклит, Цицерон, Аристотель, Эпиктет, М. Аврелий, Т. Гоббс, Дж. Локк и др.); социальная теория конфликта (Р. Дарендорф, Г. Зиммель, Л. Козер и др.) и современные социологические исследования в области конфликтологии (А. А. Гостев, А. В. Дмитриев, А. Г. Здравомыслов, В. А. Соснин, Е. И. Степанов, Ж. Семлен); психологические аспекты конфликтологических теорий (А. Я. Анцупов, Н. В. Гришина, Н. И. Леонов, Т. И. Марголина, Л. А. Петровская, И. И. Серова, А. И. Шипилов и др.);

– исследования формирования конфликтологической компетентности специалистов (Г. С. Бережная, А. А. Кузина, М. М. Кашапов, А. Б. Немкова, А. П. Теплоухов, О. В. Лешер, Б. И. Хасан, Л. В. Яббарова и др.);

– положения и теории профессиональной адаптации специалиста (М. Н. Вражнова, С. Г. Вершловский, В. П. Каширин, Д. Ю. Минкин, А. К. Маркова, Д. Ю. Мирошниченко, О. В. Назарова, К. К. Платонов, В. А. Сластенин, Н. В. Самсонова, Т. О. Шведова и др.), трудовой адаптации молодого специалиста (В. П. Беклемешев, И. А. Георгиева, Т. А. Дорохина, А. С. Ежов, П. С. Кузнецов, И. А. Милославова, В. Э. Тамарин, Л. Л. Шпак и др.), компетентностного подхода (Э. Ф. Зеер, А. И. Зимняя, В. В. Сериков, А. В. Хуторской и др.);

– идеи комплексного (М. Е. Дуранов, З. И. Моносзон, Н. А. Соколова, Г. Н. Филонов и др.), адаптивно-средового (Ю. В. Мануйлов, Л. И. Новикова, П. И. Третьяков, Л. Ю. Шемятихина и др.) и ситуационного (О. А. Крысанова, В. В. Сериков, Н. М. Солодухо, И. С. Якиманская, А. В. Хуторской и др.) подходов;

– теории и методики педагогических исследований (Ю. К. Бабанский, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский и др.).

**Нормативно-правовой базой** исследования являются: Закон РФ «Об образовании», Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 г., Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования и др.

**Методы исследования:** *теоретические* – анализ нормативных документов, научной и методической литературы, понятийно-терминологический анализ базовых определений исследования, моделирование, системный анализ и др.; *эмпирические* – педагогический эксперимент, анкетирование, тестирование, наблюдение, беседа, убеждение, квазипрофессиональная деятельность, мониторинг, экспертные методы, методы математической статистики и др.

**Экспериментальная база и этапы исследования.** Исследование проводилось с 2005 по 2011 г. на базе Челябинской государственной академии культуры и искусств, Челябинского государственного педагогического университета, Костанайского инженерно-педагогического университета

Исследованием было охвачено: на констатирующем этапе эксперимента – 1125 студентов вуза и 316 молодых специалистов, выпускников вуза; на формирующем этапе – 134 студента, 26 педагогов.

Проверка выдвинутой гипотезы проходила в три этапа.

*На первом этапе* (2005–2007 гг.) осуществлялось осмысление теоретико-методических аспектов исследования, выявлялось состояние проблемы формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации в научной литературе и педагогической практике. В процессе теоретического осмысления проблемы была изучена философская, социологическая, психолого-педагогическая литература, а также диссертационные исследования по проблеме, определялись ведущие позиции исследования (объект, предмет, цель, гипотеза, задачи, база исследования и т. п.) и его терминологическое поле, выявлялись возможности формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации и руководство рассматриваемым процессом, проводился констатирующий этап опытно-экспериментальной работы.

*На втором этапе* (2007–2010 гг.) уточнялись задачи, гипотеза исследования, использовались теоретико-методологические положения, выявлялись специфика и особенности формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, реализовывался педагогический эксперимент.

*Третий этап* (2010–2011 гг.) включал анализ опытно-экспериментальной работы, уточнение теоретико-экспериментальных выводов, итоговую обработку результатов, публикацию методического пособия по обеспечению формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, а также реализацию методики в деятельности учреждений высшего профессионального образования.

**Научная новизна** исследования определяется тем, что целостно представлен процесс формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации и перспективного направления, влияющего на повышение качества высшего профессионального образования, что проявляется в следующем:

1. В соответствии с положениями комплексного, адаптивно-средового и ситуационного подходов разработана структурно-содержательная модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, которая отражает концептуальную основу, содержание и методическую составляющую рассматриваемого процесса, позволяет спрогнозировать данный процесс, наметить стратегию и тактику дальнейших действий. В основе моделируемого процесса лежат принципы комплекс-

ности, интегративности, профессионально-личностного развития, индивидуализации деятельности, диалогичности.

2. Определены социально-педагогические условия успешной реализации модели: организация работы конфликтологической службы на основе сотрудничества вуза и работодателей; создание информационного портала по разрешению социально-профессиональных конфликтов; вариативная программа тренингов, направленных на интенсивное усвоение знаний и выработку умений и установок конфликтологической компетентности.

3. Разработано методическое обеспечение формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, позволяющее осуществить последовательную успешную реализацию модели с учетом разработанного комплекса социально-педагогических условий и влияющее на развитие компонентов конфликтологической компетентности будущих специалистов (гносеологического, праксиологического, аксиологического, рефлексивного).

**Теоретическая значимость** исследования заключается в следующем:

– обоснована продуктивность решения проблемы формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации на теоретико-методологическом уровне, что открывает возможность дальнейшего развития педагогической теории и практического использования материалов исследования в учреждениях высшего профессионального образования;

– расширено понятийно-терминологическое поле исследования, что позволяет выделить социальный и педагогический аспекты формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе, определить взаимосвязь конфликтологической компетентности и профессиональной адаптации специалистов;

– выделены этапы формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе (аналитико-информационный, диагностический, проективный, формирующий, рефлексивный), оптимизирующие данный процесс;

– выявлены уровни формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе – необходимый (низкий), вероятностный (средний), конструктивный (высокий) – и профессиональной адаптации молодых специалистов (допустимый, устойчивый, прогрессивный).

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что выводы и рекомендации по формированию конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации служат совершенствованию подготовки в учреждениях высшего профессионального образования и оптимизации взаимодействия вузов и работодателей в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов.

На основе комплексного, адаптивно-средового и ситуационного подходов разработано методическое обеспечение данного процесса, включающее:

– методические рекомендации по реализации структурно-содержательной модели формирования конфликтологической компетентности будущих специа-

листов в вузе как основы профессиональной адаптации и комплекса социально-педагогических условий ее эффективного функционирования;

– программы спецкурсов по развитию конфликтологической компетентности – «Конфликтология для самопознания», «Дипломатия и конфликтное поведение», «Специальная конфликтология» и др.;

– электронный ресурс творческих и продуктивных заданий по вопросам разрешения конфликтов, ситуативные кейсы; медийный банк проектов по вопросам разрешения конфликтов в профессиональной среде;

– экспертно-диагностический инструментарий для определения динамики формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе и профессиональной адаптации молодого специалиста.

Материалы исследования могут использоваться при разработке программ подготовки специалистов в учреждениях высшего профессионального образования, для проведения тренингов и семинаров, а также в системе повышения квалификации.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Процессуальная модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, представленная блоками (концептуальный, организационно-технологический, аналитико-коррекционный), разработанная в соответствии с положениями комплексного, адаптивно-средового и ситуационного подходов, отражающая концептуальную основу, содержание и методическую составляющую рассматриваемого процесса, позволяет спрогнозировать данный процесс, наметить стратегию и тактику дальнейших действий. В основе моделируемого процесса лежат принципы комплексности, интегративности, профессионально-личностного развития, индивидуализации деятельности, диалогичности.

2. Комплекс социально-педагогических условий успешного функционирования модели учитывает: организацию работы конфликтологической службы на основе сотрудничества вуза и работодателей; создание информационного портала по разрешению социально-профессиональных конфликтов; вариативную программу тренингов, направленных на интенсивное усвоение знаний и выработку умений и установок конфликтологической компетентности.

3. Методическое обеспечение исследуемого процесса позволяет осуществить последовательную успешную реализацию модели с учетом разработанного комплекса социально-педагогических условий и влияет на развитие компонентов конфликтологической компетентности будущих специалистов (гносеологического, праксиологического, аксиологического, рефлексивного).

**Обоснованность и достоверность** проведенного исследования обеспечиваются использованием взаимосвязанного комплекса теоретических и эмпирических методов, адекватного предмету и задачам исследования; организацией опытно-экспериментальной проверки выдвигаемых в ходе исследования положений формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации; обработкой полученных данных методами математической статистики с использованием компью-

терных программ и реализацией методических материалов исследования в практике подготовки специалистов в вузе.

**Апробация и внедрение** результатов исследования осуществлялись на ежегодных международных, всероссийских, региональных научно-практических конференциях: «Молодежь в науке и культуре XXI века» (Челябинск, 2008–2010 гг.), «Современная педагогика и психология: проблемы и тенденции развития» (Чебоксары, 2011 г.), а также на научно-практических конференциях преподавателей и аспирантов Челябинской государственной академии культуры и искусств, Челябинского государственного педагогического университета (2007–2011 гг.), в выступлениях на методологических семинарах в вузах. Основные результаты исследования, выводы и рекомендации, имеющие теоретическое и практическое значение, отражены в публикациях автора.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

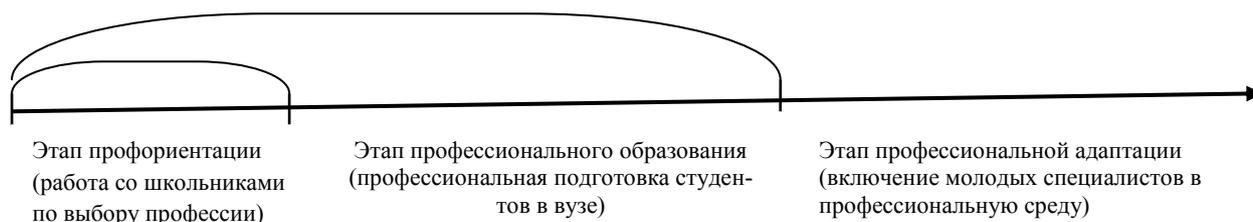
**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования и формулируется ее проблема; рассматривается степень разработанности и теоретические основы исследования; определяется понятийный аппарат: объект, предмет, гипотеза, цель, задачи, методология и методы исследования; формулируются положения, выносимые на защиту, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

**Первая глава** «Теоретические подходы к формированию конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации» включает определение теоретических и методологических основ исследования, анализ экспериментальных работ по теме, раскрытие основных понятий и терминов, используемых в диссертации, обоснование сущности и структуры конфликтологической компетентности будущих специалистов; показана связь конфликтологической компетентности и профессиональной адаптации, сконструирована модель, определен комплекс социально-педагогических условий, обеспечивающих успешную реализацию модели.

В исследовании дан анализ профессиональной адаптации, поскольку именно она обеспечивает вхождение специалиста в профессиональную деятельность и среду, позволяет осуществить процесс самореализации в профессии, обрести экономическую стабильность и т. д. В изучении данного понятия мы выделили несколько аспектов: *социальный аспект* культивируется в современных исследованиях, внимание акцентировано на гармонизации взаимодействия личности и среды, необходимой для успешного выполнения производственных обязанностей (В. П. Каширин, Д. Ю. Минкин, В. А. Слостенин, Д. В. Тузов); *когнитивно-эмпирический аспект* – подчеркивается значимость овладения знаниями, умениями, навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности, что выражается в развитии устойчивого положительного отношения специалиста к своей профессии (С. Г. Вершловский, О. Ю. Голубева). Оба аспекта понятия «профессиональная адаптация» не противоречат

друг другу, а, скорее, требуют интеграции для полного представления о сущности рассматриваемого явления.

Теоретико-методологический анализ проблемы определения содержания и сущности профессиональной адаптации позволил сделать вывод, что в научных исследованиях не существует единого мнения относительно начального этапа процесса профессиональной адаптации. В теории адаптационных процессов выделяют следующие периоды профессиональной адаптации: допроизводственный (в семье, школе, профессиональном учебном заведении) и производственный (на предприятии). Профессиональную адаптацию представляют как векторное вхождение в профессию, включающее определенные этапы (см. рис. 1).



**Рис. 1. Векторное представление профессиональной адаптации**

Мы рассматриваем последний этап профессиональной адаптации, поскольку первые два этапа широко представлены в работах В. И. Земцова, В. Я. Осенникова, Н. А. Шепиловой и др. В практике работы вузов также сложилась устойчивая система адаптации к учебно-профессиональной деятельности, тогда как после выпуска специалистов внимание к их дальнейшей профессиональной адаптации резко ослабевает.

В диссертации аккумулируется внимание на соотношение профессиональной и трудовой адаптации и доказывается, что трудовая адаптация выступает последним этапом профессиональной адаптации и в то же время профессиональная адаптация является первым этапом трудовой.

Профессиональная адаптация рассматривается нами как процесс и результат проявления знаний, владение умениями, способствующими гармонизации собственно профессиональной деятельности, и социального, межличностного отношения участников этого процесса с целью повышения производительности труда.

Анализ исследований Д. Ю. Мирошниченко, В. Ю. Старостиной позволил выявить, что в основе профессиональной адаптации лежит разрешение конфликта: между полученными ранее знаниями и представлениями о профессиональной деятельности и реальным состоянием практики; между индивидуализацией специалиста и вхождением его в новый коллектив. Значит к основе профессиональной адаптации молодого специалиста следует отнести конфликтологическую компетенцию. Данное предположение подтверждается выделяемым в научных исследованиях конфликтологическим подходом к процессу адаптации, который предполагает приспособление человека к различным видам конфликтов: реалистичному и нереалистичному.

На основании конфликтологического подхода нами выявлена взаимосвязь профессиональной адаптации и механизмов конфликтологической компетентности на этапах адаптации:

– адаптация к профессиональной деятельности (к ее целям, содержанию, технологиям, средствам осуществления, режиму и интенсивности деятельности) интегрирует с рефлексивным и мобилизационным механизмом конфликтологической компетентности и выражается в профессионально-деятельностной области взаимодействия;

– адаптация к требованиям производственной и трудовой дисциплины, к организационным нормам и правилам и др. связана с информативным механизмом, выражается в организационно-нормативной области взаимодействия;

– адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям и социально-профессиональному статусу ориентирована на ценностные составляющие механизма конфликтологической компетентности (социально-профессиональная область взаимодействия);

– адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, неофициальным нормам, правилам, ценностям, отношениям в трудовом коллективе предусматривает прогностический и регулятивный механизмы (социально-психологическая область взаимодействия).

Интегративный механизм конфликтологической компетентности является ведущим и заключается в том, чтобы составляющие ее компетенции носили продуктивный характер.

Поэтому необходимо обратиться к уточнению характеристик ведущего понятия исследования «конфликтологическая компетентность». В диссертации реализовано соотношение понятий «конфликтологическая грамотность», «конфликтологическая компетентность» и «конфликтологическая культура», проведен анализ базовых составляющих «компетентность» и «конфликт».

Мы направляем свою деятельность на формирование конфликтологической компетентности в связи с тем, что она выступает наиболее общим основанием профессиональной адаптации, не требует учета профессиональной направленности специалиста, образует фундаментальную основу для развития конфликтологической культуры. В исследовании мы не отождествляем базовое понятие с понятием «конфликтная компетентность», ссылаясь при этом на исследования Б. И. Хасана. Конфликтологическая компетентность выступает более емким понятием.

Широкий анализ современных исследований конфликтологической компетентности позволил выявить ее основные составляющие: комплексность, интегративность, совокупность. Складывающаяся в настоящее время конфликтологическая компетентность актуальна по отношению к гуманизации образования, означает диалогизацию процесса, содержательной основой которого является культура мышления, познавательный процесс и культура труда, требующие обращения к внутреннему миру человека, его индивидуальности.

Конфликтологическая компетентность в исследовании рассматривается как сложная система знаний и умений, внутренних психических состояний, свойств

личности специалиста, выполняющая интегративную функцию, стимулирующая предметно-познавательную деятельность, способствующая продуктивному решению профессиональных проблем.

В качестве компонентов конфликтологической компетентности будущих специалистов мы выделяем: гносеологический, праксиологический, аксиологический, рефлексивный (см. табл. 1).

*Таблица 1*

**Компоненты конфликтологической компетентности будущих специалистов**

<b>Компоненты</b>	<b>Сущность</b>
<b>Гносеологический</b>	Совокупность знаний и представлений о типах, причинах, закономерностях протекания конфликтов, их разрешения и пр.
<b>Аксиологический</b>	Потребность в продуктивном взаимодействии с другими и умение ее реализовывать; отношение к конфликту как к норме взаимодействия между людьми; взаимная направленность на партнера; сохранение уважения друг к другу; эмпатия, убежденность в том, что толерантность, конструктивное поведение в конфликтной ситуации являются основой саморазвития; принятие конструктивного поведения на уровне мировоззренческой установки.
<b>Праксиологический</b>	Уровень восприятия существующих и возможных действий оппонента, владение технологиями и стратегиями разрешения конфликтов; умение проектировать свое взаимодействие как бесконфликтное, что подразумевает владение совокупностью необходимых умений, таких как реализация конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации с использованием технологий разрешения и управления конфликтами.
<b>Рефлексивный</b>	Рефлексивное слушание; самоанализ как возможность совершенствования компетентности, отказ от понимания себя как носителя истины в последней инстанции; потребность в диалоге как единственно возможной форме взаимодействия.

Следует пояснить, что выбор названных компонентов не противоречит данным других исследований, а интегрирует их. Мы утверждаем взаимосвязь и взаимодополняемость компонентов. Так, важнейшей функцией ценностных ориентаций является регуляция конфликтологического поведения личности, что указывает на взаимосвязь аксиологического, праксиологического и рефлексивного компонентов. Знания о специфике конфликта и способах его разрешения возможно реализовать в практической деятельности, что указывает на прямое соотношение гносеологического и праксиологического компонента. С реализации действий рефлексивного характера начинается смена позиций личности.

Опираясь на представленные выше теоретические положения, мы пришли к выводу, что формирование конфликтологической компетентности будущих специалистов должно стать частью образовательно-воспитательного процесса вуза.

Значительное место в исследовании отведено разработке и обоснованию научно-методического обеспечения процесса формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональ-

ной адаптации, которое включает: методологические основания, модель и социально-педагогические условия, методику формирования.

Мы рассматриваем модель формирования конфликтологической компетенции будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации (см. рис. 2). Проанализировав типы моделей, мы пришли к выводу, что целям нашего исследования наиболее отвечает модель структурно-содержательного типа, целостность модели обеспечивается единством компонентов – структурных (цель, содержание процесса, результат) и содержательных (этапы, педагогическое обеспечение, методическое обеспечение, педагогические условия, диагностическое обеспечение, т. е. критерии, уровни сформированности конфликтологической компетентности студентов, и др.).

Данная модель включает концептуальный, организационно-технологический и аналитическо-коррекционный блоки, отражает совокупность цели, содержания, критериев, этапов, выступает теоретико-технологическим основанием прогнозирования результатов профессиональной подготовки и профессиональной адаптации, эффективность функционирования которой заключается в формировании конфликтологической компетентности будущего специалиста.

**Концептуальный блок** включает в себя систему целеполагания (поскольку рассматриваемый нами процесс двуедин – профессиональная подготовка и профессиональная адаптация – и требует особого подхода, четкости заданных ориентиров), задачи осуществляемой деятельности, методологическую основу (подходы, принципы), выстроенные на основе социального заказа, при учете государственного образовательного стандарта в целостной образовательно-воспитательной среде вуза.

Учитывая уровневый подход к формированию конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, нами выделены следующие уровни исследования: общенаучный, представленный комплексным подходом; конкретно-научный, представленный адаптивно-средовым подходом; методико-технологический уровень, связанный с ситуационным подходом.

Обоснованность выбора *комплексного подхода* вызвана наличием множества факторов и условий, влияющих на процесс формирования конфликтологической компетентности студентов. Подход реализуется на различных уровнях: социально-педагогическом (взаимодействие вуза с другими учреждениями, в том числе с работодателями); педагогическом (взаимодействие педагога и студентов в образовательном пространстве вуза); психолого-педагогическом (взаимодействие и единство интеллектуальной, эмоциональной, волевой, действенно-практической сферы личности студентов в процессе формирования конфликтологической компетентности).

Сущность комплексного подхода к проблеме формирования конфликтологической компетентности как основы профессиональной адаптации будущих специалистов к среде состоит, на наш взгляд, в целостности исследуемого педагогического процесса, в комплексном развитии личности студента.



**Рис. 2. Структурно-содержательная модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации**

Особенностями в использовании данного подхода выступают: развитость всех его компонентов; совместная продуктивная деятельность педагога и студентов; наличие необходимых условий, обеспечивающих влияние профессиональной и образовательной среды на развитие и саморазвитие личности; интеграция основных направлений профессионально-образовательного процесса. При этом комплексный подход может быть реализован только на основе единства целей задач, содержания, форм, методов, технологий организации рассматриваемого процесса.

*Адаптивно-средовой подход* обеспечивает развитие личности в специально созданной среде вуза на основе адаптационного механизма, направленного на оптимальный переход личности на качественно более высокий профессиональный уровень, и постоянного развития конфликтологической компетентности. Применение адаптивно-средового подхода способствует развитию субъектной позиции студента в образовательном процессе, создающем условия для самостоятельного определения и осознания мотивов, целей, выбора средств и условий своей деятельности, рефлексии ее результатов; построению системы взаимоотношений преподавателя и студентов на основе открытости, доверия, диалога, создающих условия для создания конфликтооптимальной среды общения; учету особенностей функционально-предметного поля конфликтологической деятельности будущих специалистов в процессе адаптации при определении всех компонентов процесса его конфликтологической подготовки; сочетанию дифференциации и интеграции в процессе формирования конфликтологической компетентности; включению студентов в деятельность по управлению реальными и моделируемыми конфликтами в процессе обучения и квазипрофессиональной деятельности.

*Ситуационный подход* обосновывается в связи с необходимостью отбора содержания конфликтологической подготовки будущих специалистов в соответствии с вероятным содержанием профессиональной деятельности.

Концептуальный блок ориентирован на обеспечение целостного представления исследователя о педагогическом процессе формирования конфликтологической компетентности, его методологических основах, выстраивает перспективу деятельности, основанной на конкретном результате.

**Организационно-технологический блок** структурно-содержательной модели представлен педагогическими условиями, этапами педагогической деятельности, ориентирует на содержание рассматриваемого процесса, регулирует методическую основу педагогической деятельности по формированию конфликтологической компетентности будущих специалистов.

Следующий блок структурно-содержательной модели – **аналитико-коррекционный** – представляет собой педагогический ориентир организуемой деятельности, включает аналитический инструментарий, критерии и уровни конфликтологической компетентности и профессиональной адаптации, поскольку именно эти два показателя выступают основным результатом реализации выделенного педагогического обеспечения.

Осуществление данного блока модели возможно, если анализ и самоанализ действий и результатов формирования конфликтологической компетентности студентов представляет собой обязательный, целенаправленный процесс. Систематическое получение данных об уровне сформированности конфликтологической компетентности личности с помощью мониторинга (психодиагностических методов учебного тренинга), их анализ и обобщение являются основой педагогической деятельности в целом.

Изучая психолого-педагогическую литературу, мы пришли к выводу, что успешная реализация модели будет возможна при включении в организационно-технологический блок комплекса педагогических условий.

Под социально-педагогическими условиями в нашем исследовании понимается совокупность объективных и субъективных факторов, детерминирующих характер протекания и результат педагогического процесса.

**Первым условием** мы выделяем организацию работы конфликтологической службы на основе сотрудничества вуза и работодателей. При этом в теории педагогики конфликтологическая служба понимается как система практического использования конфликтологии для решения комплексных задач конфликтологической экспертизы, диагностики, консультации, профилактики и разрешения всех видов конфликтов у отдельного человека, в семье, в организациях, учреждениях, в обществе в целом. Целью конфликтологической службы выступает профилактика и конструктивное разрешение всех видов конфликтов.

В настоящий период конфликтологическая служба является необходимым элементом структуры вуза: не только для разрешения внутривузовских конфликтов, но и для обеспечения взаимодействия работодателей и студентов, разрешения конфликтов, возникающих в процессе профессиональной адаптации выпускников.

Исходя из теоретического анализа, можно выделить следующие функции конфликтологической службы: диагностическую, профилактическую, коррекционную и др.

**Второе условие** – создание информационного портала по разрешению социально-профессиональных конфликтов, что позволяет повысить эффективность рассматриваемого процесса, интенсифицировать и индивидуализировать аудиторную работу студентов, совершенствовать умения и навыки самостоятельной работы, поиска и обработки необходимой информации, оперативно управлять их познавательной деятельностью за счет возможностей электронных учебников («Конфликтология» и др.) и «Навигатора Интернета по проблемам социальных конфликтов». Также средством прямого общения студентов и преподавателя является блог, где в реальном времени могут обсуждаться разного рода конфликтные ситуации и пути их разрешения. Информационно-методический портал выступает базисом не только самообразования студентов, но и методической основой для педагогов высшей школы.

**Третье условие** – вариативная программа тренингов, направленных на интенсивную выработку и усвоение знаний, умений и установок конфликтологической компетентности, – обеспечивает развитие и саморазвитие личности сту-

дента как субъекта познания и предметной деятельности. Вариативная программа тренингов предполагает осуществление совместной деятельности преподавателя и студентов, при этом вырабатывается особый тип взаимоотношений, выступающий в качестве важнейшей предпосылки развития личностных показателей. Тренинг способствует личностному росту, позитивному разрешению внутриличностных и межличностных конфликтов, развитию критичности и самокритичности студентов, обеспечивает объективный взгляд на конфликтную ситуацию в профессиональной среде.

Первую главу исследования завершает вывод о том, что разработанная модель и комплекс социально-педагогических условий определяют организационно-содержательную основу формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации. Подчеркивается, что они являются основанием для построения методики данного процесса.

**Во второй главе** «Опытно-экспериментальная работа по формированию конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации» описываются структура, логика и содержание педагогического эксперимента, диагностика его результатов, раскрывается методика формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе, анализируются и обобщаются результаты опытно-экспериментальной работы.

Опытно-экспериментальная работа состояла из констатирующего, формирующего и аналитического этапов с соответствующими задачами и адекватными средствами их решения. Исследование проводилось в трех экспериментальных и одной контрольной группе. В ЭГ-1 реализовывалась разработанная нами модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации. В ЭГ-2 реализовывалась модель и поэтапно (не комплексно) внедрялись условия. В ЭГ-3 реализовывалась модель и комплекс выделенных социально-педагогических условий. В КГ не проводилось специально организованных мероприятий. При формировании опытно-экспериментальных групп нами реализовывался принцип репрезентативности.

Первым проходил **констатирующий этап** опытно-экспериментальной работы, выполнявший диагностическую, прогностическую и организационную функции.

На основе теоретического анализа научно-педагогической литературы и эмпирических данных констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы были выделены показатели и диагностические методики комплексной оценки уровня сформированности конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе и уровня профессиональной адаптации молодого специалиста.

Мы использовали расширенную диагностику компонентов конфликтологической компетентности. *Гносеологический компонент* оценивался по критерию «конфликтологический тезаурус», при этом использовался коэффициент полноты и прочности усвоения знания, авторская методика «Моя конфликтная позиция», методика для выявления стиля общения (МСО, тест А. Ассингера) и др. *Аксиологический компонент* оценивался по критерию наличия гуманистических цен-

ностных ориентаций, при этом использовались вопросный вариант «Модели конфликтного поведения» (Б. И. Хасан), методика ценностных ориентаций М. Рокича, методика диагностики эмпатии (тест А. Мехрабиена, Н. Эпштейна), стиль взаимодействия в системе субъект-субъектных отношений оценивался по стандартизированному тесту В. П. Симонова и др. *Праксиологический компонент* соответствовал критерию «умения управлять конфликтом» и оценивался по коэффициенту полноты овладения умениями, методике «Тактика поведения в конфликте» (С. М. Емельянов), стандартизированная методика изучения стратегий поведения в конфликтных ситуациях (К. Томас) и др. *Рефлексивный компонент* оценивался по критерию «рефлексивно-проектировочная позиция» по совокупным методикам определения реакции на конфликтные ситуации (Е. Я. Мелибруд), диагностики межличностных отношений и рефлексивного процесса (тест Т. Лири), самооценки конфликтности и др.

Мы выявили уровни протяженности показателей формирования конфликтологической компетентности, которым были даны качественные характеристики: необходимый (низкий), вероятностный (средний), конструктивный (высокий).

Поскольку в исследовании определяется прямая взаимосвязь конфликтологической компетентности и профессиональной адаптации специалиста, то необходимо выделить еще один оценочный ряд, показывающий успешность профессиональной адаптации. Для этого мы применяли методики экспертной оценки (педагоги, работодатели) и сопутствующие методики Дж. Роттера («Определение степени мотивации к успеху»), диагностики мотивации успеха и мотивации боязни неудачи А. Реана, сокращенный вариант опросника Дж. Голланда и др.

Распределение диагностируемых осуществлялось по уровням профессиональной адаптации. Допустимый уровень предполагал частичное восприятие начинающим специалистом помощи, слабую ориентацию в социальных и трудовых нормах организации, отсутствие мотивации к профессиональному росту и успеху. Устойчивый уровень характеризовался способностью начинающего специалиста трудиться в полную силу, используя свои потенциальные возможности, значительным стремлением к взаимодействию в коллективе, но отсутствием осознания роста опыта и профессионализма. Прогрессивный уровень профессиональной адаптации связан с успешным разрешением возникших адаптационно-профессиональных трудностей, осознанием роста опыта и элементов профессионализма, формированием чувства глубокой удовлетворенности, признанием и уважением со стороны коллег.

Сравнение ряда диагностик констатирующего этапа эксперимента выявило, что 78 % молодых специалистов испытывают затруднения в профессиональной деятельности на этапе профессиональной адаптации, лишь 6 % от общего числа не испытывают. Исследование показало, что только 32 % респондентов удовлетворены началом своей профессиональной деятельности. Осознавая проблемы профессиональной адаптации, 72 % начинающих специалистов указали на конфликтность как главную из них и 48 % определили оторванность вузовских программ от жизни, отсутствие хороших учебников.

Большая же часть (63 %) самостоятельно знакомилась как со своими коллегами, так и с содержанием деятельности и функциональными обязанностями.

Таким образом, мы делаем вывод о необходимости формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации.

**Формирующий этап** опытно-экспериментальной работы предполагал применение методики формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, включающей внедрение модели и социально-педагогических условий.

В рамках рассматриваемого процесса нами реализовывались программы спецкурсов по развитию конфликтологической компетентности. В спецкурсе «Основы конфликтологии» внимание уделялось изучению истории возникновения и развития конфликта; особенностям и типам профессиональных и межличностных конфликтов; структуре, причинам и этапам конфликта; способам упреждения и разрешения конфликтов. Спецкурс «Конфликтология профессионального роста» представлен группой модулей, обеспечивающих регламентацию данного спецкурса и их распределение по уровню подготовленности будущих специалистов в вузе и курсу (от 2 до 5 курсов). При этом данный спецкурс включает следующий ряд модулей. 2 курс: 1 ступень – «Конфликт и я», «Конфликтная среда»; 2 ступень – «Конструктивное поведение в конфликте»; 3 курс: 1 ступень – «Разрешение конфликтов и ведение переговоров», «Посредничество в конфликте»; 2 ступень – «Прагматика конфликта» и т. д.

Значимой в процессе организации данных спецкурсов выступала организация самостоятельной работы студентов, которая включала пилотаж «Тетради конфликтологического люфта», представляющий собой ведение мультимедийных записей по решению ситуативных, творческих и продуктивных заданий по вопросам разрешения конфликтов в профессиональной деятельности и коллективе. Пилотаж проведен в форме игры. Так, если задания были выполнены неверно, т. е. люфт превышал допустимое значение, то студент «катапультировался», что означало невозможность его успешной профессиональной адаптации и предполагало возвращение к «отправной точке» и анализ ошибок.

Активизация конфликтных позиций осуществлялась в проектной деятельности. По результатам будущие специалисты провели анализ объективных и субъективных причин успехов и неудач, последствий профессиональной деятельности, анализ собственных действий и поведения других; управленческой деятельности, итогов внедрения программы собственных действий и их корректировка.

Были разработаны, защищены и реализованы следующие проекты: «Профи» (наставничество в процессе профессиональной адаптации), «Имидж профессии» (позиционирование профессиональной деятельности), «Перспективы профессии» (развитие профессиональных перспектив), «Договорные проекты» (полипозиционное общение), «В поиске новых галактик» (проведение конференций, семинаров, форумов, круглых столов, тренингов, мастер-классов, выездных школ, других мероприятий по конфликтологическим проблемам с участием российских и зарубежных специалистов) и др.

Все использованные методики распределены по этапам формирующего процесса, что позволило организовать систему формирования конфликтологической компетентности.

При реализации *первого условия* осуществлялась организационная работа конфликтологической службы на основе сотрудничества вуза и работодателей. Среди направлений службы: разработка и реализация социальных проектов, связанных с конфликтологией; конфликтологическое сопровождение адаптации будущих специалистов в профессиональной деятельности; конфликтологическое обеспечение проведения переговоров; конфликтологическое сопровождение разрешения внутрикорпоративных и межкорпоративных конфликтов; создание клубов культуры общения, клубов профессиональной культуры; создание, конституирование и всемерное развитие конфликтологических консультаций (пунктов конфликтологического консультирования); включение наибольшего числа заинтересованных сторон в деятельность вузовской конфликтологической службы.

При внедрении *второго условия* был создан информационный портал по разрешению социально-профессиональных конфликтов, который обеспечил интеграцию достижений науки, новых технологий упреждения и разрешения конфликтных ситуаций в область педагогики и психологии высшего профессионального образования. Помимо текстов спецкурсов и методических материалов, портал содержит ссылки на теле- и радиопроекты и интернет-издания по конфликтологической тематике. Инициативой студентов и педагогов стало проведение олимпиад, конкурсов, интеллектуальных игр, направленных на формирование гуманистической психотехники общения и разрешения конфликтов.

*Третье условие* предполагало реализацию вариативной программы тренингов, ориентированных на интенсивную выработку и усвоение знаний, умений и установок конфликтологической компетентности. Данная программа содержала несколько подпрограмм, которые обеспечивали повышение конфликтологической подготовки педагогов вузов (подпрограмма «Конфликтологический тьюториал»), работодателей (подпрограмма «Ориентир – молодой специалист») и будущих специалистов (подпрограмма «Определение рубежей роста»).

Реализация социально-педагогических условий обеспечивает систему взаимосвязей на уровнях вуз – работодатель, студент – педагог – руководитель исследовательской группы педагогов – руководитель трудовой организации, что позволяет осуществлять успешную коррекционно-прогностическую и формирующую деятельность.

**Аналитический (третий) этап** опытно-экспериментальной работы показал, что разработанное и внедренное нами методическое обеспечение положительно отразилось на уровне формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе и уровне профессиональной адаптации, что доказывает выстроенную взаимосвязь данных явлений (см. табл. 2).

Данные опытно-экспериментальной работы свидетельствуют о том, что в контрольной группе у будущих специалистов фактически формирование конфликтологической компетентности осуществляется в процессе саморазвития, что подтверждено низкими показателями по критерию Пирсона (при табличном значении 5,9915).

## Сравнительные результаты опытно-экспериментальной работы

Группа	Этап	Уровни сформированности конфликтологической компетентности						Ср	Кэфф	$\chi^2_{наб}$
		необходимый		вероятностный		конструктивный				
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%			
ЭГ-1 (31 чел.)	аналит.	6	19,35	18	58,06	7	22,58	2,03	–	–
	конст.	3	9,68	13	41,94	15	48,39	2,39	1,10	4,72
ЭГ-2 (33 чел.)	аналит.	7	21,21	19	57,58	7	21,21	2,00	–	–
	конст.	3	9,09	13	39,39	17	51,52	2,42	1,12	6,89
ЭГ-3 (34 чел.)	аналит.	8	23,53	20	58,82	6	17,65	1,94	–	–
	конст.	2	5,88	10	29,41	22	64,71	2,59	1,19	14,71
КГ (36 чел.)	аналит.	8	22,22	21	58,33	7	19,44	1,97	–	–
	конст.	4	11,11	22	61,11	10	27,78	2,17	–	1,89

Значимыми показателями становятся при реализации разработанной нами модели формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, поскольку она аккумулирует разработанные методики и акцентирует внимание на формировании рассматриваемых нами структурных компонентов конфликтологической компетентности. Однако статистически значимый показатель  $\chi^2_{наб}$  наблюдается в группах, где реализовывались социально-педагогические условия. В ЭГ-3 данный показатель наиболее высок, что доказывает необходимость комплексного включения разработанных условий.

Доказательством того, что конфликтологическая компетентности выступает основой профессиональной адаптации выступают результаты оценки уровней профессиональной адаптации. На аналитическом этапе эксперимента установлено, что в ЭГ-1 прогрессивный уровень наблюдается у 54,84 % молодых специалистов, в ЭГ-2 и ЭГ-3 – у 63,64 % и 64,71 % молодых специалистов соответственно, тогда как в КГ всего 16,66 %. При этом в экспериментальных группах допустимый уровень профессиональной адаптации не превышает 10 %, а в КГ – 41,67 %. Эти данные указывают, что профессиональная адаптация экспериментальных групп менее длительная по времени и дает более высокий результат. Это подтверждает нашу гипотезу и доказывает достоверность полученных результатов.

Обобщая результаты теоретико-экспериментального исследования, можно сделать следующие **выводы**:

1. На основе теоретического анализа установлено, что конфликтологическая компетентность будущих специалистов рассматривается как сложная система знаний и умений, внутренних психических состояний, свойств личности специалиста, выполняющая интегративную функцию, стимулирующая предметно-познавательную деятельность, способствующая продуктивному решению профессиональных проблем. В качестве компонентов конфликтологической компетентности выделяются гносеологический, праксиологический, аксиологический, рефлексивный.

2. Доказано, что структурно-содержательная модель формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации, представленная блоками (концептуальный, организацион-

но-технологической, аналитико-коррекционной), разработана в соответствии с положениями комплексного, адаптивно-средового и ситуационного подходов, отражает концептуальную основу, содержание и методическую составляющую рассматриваемого процесса, что позволяет спрогнозировать данный процесс, наметить стратегию и тактику дальнейших действий. В основе моделируемого процесса лежат принципы комплексности, интегративности, профессионально-личностного развития, индивидуализации деятельности, диалогичности.

3. Данная модель может быть эффективно реализована только при наличии определенного комплекса социально-педагогических условий: организация работы конфликтологической службы на основе сотрудничества вуза и работодателей; создание информационного портала по разрешению социально-профессиональных конфликтов; внедрение вариативной программы тренингов, направленных на интенсивную выработку и усвоение знаний, умений и установок конфликтологической компетентности.

4. Апробировано методическое обеспечение рассматриваемого процесса, позволяющее осуществить последовательную успешную реализацию модели с учетом разработанного комплекса социально-педагогических условий и влияющее на формирование конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации.

5. Внедрение разработанной модели и педагогических условий обеспечивает положительную динамику уровней сформированности конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе и успешную профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Мы полагаем, что данное диссертационное исследование не исчерпывает всех аспектов обозначенной проблемы. Актуальной представляется работа по следующим направлениям: совершенствование форм и методов взаимодействия администрации вуза, студентов и работодателей; формирование конфликтологической культуры специалистов как фактор конкурентоспособности.

Полученные результаты могут быть использованы при организации и модернизации отдельных аспектов подготовки и переподготовки специалистов, при разработке концепции по решению данной проблемы, при создании системы взаимодействия работодателей и вузов и т. п.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в **публикациях** автора.

***Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ для публикации основных результатов диссертационного исследования***

1. Шерниязова, В. В. Проблема подготовки специалистов к разрешению конфликтов в молодежной среде / В. В. Шерниязова // Мир науки, культуры и образования. – 2011. – № 2(27). – С. 253–255.

***Статьи в сборниках научных трудов и докладов на научно-практических конференциях***

2. Шерниязова, В. В. Актуализация подготовки специалистов к разрешению конфликтов в молодежной среде / В. В. Шерниязова // Молодежь в науке и культуре XXI в.: материалы междунар. науч.-творч. форума (Челябинск, 2–3 ноября 2010 г.) / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2010. – Ч. 1. – С. 194–198.

3. Шерниязова, В. В. Анализ конфликтологической компетентности / В. В. Шерниязова // Теория и практика формирования культуры детей и подростков: Вестник Института культуры детства ЧГАКИ / Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2010. – Вып. 10. – С. 8–14.
4. Шерниязова, В. В. Аспекты конфликтности межпоколенных отношений / В. В. Шерниязова // Вестн. Евразийск. нац. ун-та им. Л. Н. Гумилева. – Астана. – 2006. – № 5. – С. 213–220.
5. Шерниязова, В. В. Взгляд на конфликты в студенческой среде (на примере КРУ) / В. В. Шерниязова // Пилот. – СГА. – М., 2008. – №4. – С. 123–129.
6. Шерниязова, В. В. Видеолекции по предмету Отечественная история: качество и практическая значимость / В. В. Шерниязова // Вестн. Евразийск. нац. ун-та им. Л. Н. Гумилева. – Астана. – 2006. – № 3. – С. 71–76.
7. Шерниязова, В. В. Внутриличностный конфликт и гармония личности / В. В. Шерниязова; КИПУ // Дуталовские чтения: междунар. науч.-практ. конф. – Костанай, 2010. – С. 112–121.
8. Шерниязова, В. В. Дистанционное обучение в преподавании гуманитарных дисциплин / В. В. Шерниязова // Пилот. – СГА. – М., 2008. – № 4. – С. 123–129.
9. Шерниязова, В. В. К проблеме занятости казахстанской молодежи на рынке труда / В. В. Шерниязова // Вестн. Евразийск. нац. ун-та им. Л. Н. Гумилева. – Астана. – 2006. – № 3. – С. 71–76.
10. Шерниязова, В. В. Конфликтологическая компетентность студентов как основа коммуникативных процессов в профессиональной среде / В. В. Шерниязова // Коммуникационный процесс в вузе: материалы III междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2009. – С. 5–9.
11. Шерниязова, В. В. О теории конфликта в отечественной социологической литературе / В. В. Шерниязова // Вестн. Евразийск. нац. ун-та им. Л. Н. Гумилева. – Астана. – 2006. – № 3. – С. 71–76.
12. Шерниязова, В. В. О теории конфликта в социологии. Материалы международной конференции: Алдамжаровские чтения / В. В. Шерниязова. – Костанай, 2007. – С. 356–358.
13. Шерниязова, В. В. Преподавание предметов гуманитарного блока в системе дистанционных технологий / В. В. Шерниязова // Пилот. – СГА. – М., 2008. – № 4. – С. 123–129.
14. Шерниязова, В. В. Природа конфликта в студенческой среде / В. В. Шерниязова // Вестн. Евразийск. нац. ун-та им. Л. Н. Гумилева. – Астана. – 2006. – № 3. – С. 71–76.
15. Шерниязова, В. В. Проблема подготовки специалистов к разрешению конфликтов в профессиональной деятельности / В. В. Шерниязова // Соврем. высш. шк.: инновационный аспект. – 2010. – № 2. – С. 86–93.
16. Шерниязова, В. В. Специфика социального стандарта и проблема индивидуализации / В. В. Шерниязова // Материалы международной конференции: Валихановские чтения – 12. – Кокшетау, 2007. – Ч. 2. – С. 368–371.
17. Шерниязова, В. В. Типы конфликтов в организациях и их функциональные и дисфункциональные последствия. Материалы международной конференции: Алдамжаровские чтения / В. В. Шерниязова. – Костанай, 2007. – С. 214–219.
18. Шерниязова, В. В. Формирование компетентности у студентов по разрешению конфликтов в молодежной среде / В. В. Шерниязова // Мир детства и образование: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. – Магнитогорск: МаГУ, 2007. – С. 197–201.

#### ***Учебно-методические пособия и программы***

19. Шерниязова, В. В. Проблема формирования конфликтологической компетентности будущих специалистов в вузе как основы профессиональной адаптации: метод. рекомендации / В. В. Шерниязова; Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – Челябинск, 2011. – 42 с.

**ШЕРНИЯЗОВА Виктория Викторовна**

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ КАК  
ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Формат 60x84 1/16  
Заказ №

Подписано в печать 20.05.2011  
Объем 1,0 п.л.  
Тираж 100 экз.

ФГОУ ВПО «Челябинская государственная академия культуры и искусств»  
454091, Челябинск, ул. Орджоникидзе, 36а

---

Отпечатано в типографии ЧГАКИ. Ризограф