

Научная статья
УДК 378:147

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Алексей Иванович Сорокин^{1✉}, Денис Викторович Дмитриев²

^{1,2} Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, Саратов, Россия

¹aleksey-sorokin-1981@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0002-7247-1990>

²dmiden77@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена особенностям педагогической профилактики конфликтов в воинском коллективе. Рассматриваются виды и типы конфликтов, предлагается их классификация. Раскрывается сущность и причины возникновения конфликтов между курсантами военных вузов, а также между курсантами и офицерами. Предложен алгоритм профилактической работы, направленной на предупреждение и разрешения внутриличностных, межличностных, межгрупповых и организационно-управленческих конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, курсанты, профилактика конфликтов, воинский коллектив, конфликтность

Для цитирования: Сорокин А. И., Дмитриев Д. В. Педагогическая профилактика конфликтов в воинском коллективе // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2025. № 1 (18). С. 15–19. URL: [https://svkinio.ru/2025/1\(18\)/Sorokin_Dmitriev.pdf](https://svkinio.ru/2025/1(18)/Sorokin_Dmitriev.pdf).

Original article

PEDAGOGICAL PREVENTION OF CONFLICTS IN THE MILITARY COLLECTIVE

Alexey I. Sorokin^{1✉}, Denis V. Dmitriev²

^{1,2} Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia

¹aleksey-sorokin-1981@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0002-7247-1990>

²dmiden77@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the peculiarities of pedagogical prevention of conflicts in a military collective. The types and kinds of conflicts are considered, their classification is proposed. The essence and causes of conflicts between cadets of military higher educational institutions, as well as between cadets and officers are revealed. An algorithm of preventive work aimed at preventing and resolving intrapersonal, interpersonal, intergroup and organizational and managerial conflicts is proposed.

Keywords: conflict, cadets, conflict prevention, military team, conflict

For citation: Sorokin A. I., Dmitriev D. V. Pedagogical prevention of conflicts in the military collective. *Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2025;(1):15-19. Available from: [https://svkinio.ru/2025/1\(18\)/Sorokin_Dmitriev.pdf](https://svkinio.ru/2025/1(18)/Sorokin_Dmitriev.pdf). (In Russ.).

С древних времен конфликт как социально-философский феномен исследовался в науке о человеке, в последующем в педагогике. В нашей статье конфликт будет рассмотрен со стороны его педагогической профилактики в

воинском коллективе. Сам термин «конфликт» раскрывается как спор, борьба, столкновение противоположных интересов, стремлений, определенных взглядов при наличии определенных противоречий.

© Сорокин А. И., Дмитриев Д. В., 2025

Ученые по-разному относились к конфликтам. А. С. Макаренко писал: «Наша жизнь потому и прекрасна, что мы способны бороться, то есть разрешать конфликты, смело идти им навстречу, смело и терпеливо переживать страдания и недостатки».

В свою очередь конфликт нужен и педагогу (командиру) как контакт и предмет вербального общения с обучающимися (подчиненными). Ситуации педагогической профилактики процесса разрешения конфликтов характеризуются определенной сложностью, неопределенностью и многозначностью. В педагогическом процессе конфликт – явление закономерное. Однако он по сути является средством педагогического управления, пренебрегая или не владея которым, педагог (командир, начальник) как правило снижает продуктивность своей деятельности.

Сегодня политическое, экономическое и национальное противостояние, борьба за мировое господство, военные конфликты и террористические угрозы повышают тревожность населения и тем самым ослабляют его психоэмоциональное состояние. Общая напряженность чувствуется во всех сферах жизнедеятельности и особо в военной. Рост напряженности зачастую перерастает в конфликт.

В связи с этим возникает острая необходимость предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций. Особая роль в данной проблеме по мнению ученых, таких как Н. П. Гаврилюк, А. И. Курочкина, О. Н. Шахматова, С. С. Учадзе, А. А. Леонтьев, отведена педагогической профилактике конфликтов как одной из главных функций управления конфликтами в образовательной организации.

В последнее десятилетие проблемы педагогической профилактики конфликтов в коллективе, в том числе воинском, активно изучали такие исследователи, как: А. И. Абдуллин, Л. В. Дмитриева, Д. И. Есипова, В. И. Ивашкин, А. С. Калюжный, Е. П. Комаровская, В. А. Луценко, Н. П. Матыцина, Е. К. Несветаев, И. Г. Никифоров, А. А. Осначёв, Ш. С. Рамазанов, А. М. Рахимов, А. С. Сапожников, М. Р. Сиразетдинов, Н. С. Тимофеев, А. Ф. Фёдоров, С. В. Цыганков, Д. В. Яновский.

К примеру, И. Г. Никифоров говорит о социальном конфликте и рассматривает его как открытое противоборство [1]. Но, на наш взгляд, конфликт всегда социален, а противоборство между участниками может быть и скрытое.

В. В. Говоров и В. М. Петровичев определяют конфликт как «способ разрешения возникшего противоречия или группы противоречий в коллективе» [2, с. 18]. Однако конфликт не всегда разрешает противоречие и исчерпывает проблему, он может продолжаться годами: затаиваться, а затем снова переходить в открытую форму борьбы. Крайней точкой конфликта в этом случае может стать самоустранение человека.

В настоящей статье мы будем говорить о конфликте как о неоднозначной, с точки зрения третьих лиц, эмоционально напряженной ситуации, характеризующейся сложными взаимоотношениями участников конфликта, их конфронтацией, столкновением мнений, взглядов, позиций. При конфликте одновременно происходит развертывание действий (осуществление собственных намерений) и контрдействий (преодоление сопротивления со стороны оппонента).

В целом конфликты могут быть:

- созидательными (конструктивными), выступающими в качестве средства разрешения противоречий, затрагивающих проблемы совершенствования профессиональной деятельности, внесения изменений в организацию прохождения службы, при этом оппоненты придерживаются этических норм и правил, используют разумную аргументацию и сохраняют деловые отношения. В результате разрешения такого конфликта, с одной стороны, происходит развитие дружеских отношений и сплочение коллектива, с другой – повышение эффективности работы в коллективе;

- разрушительными (деструктивными) – когда один из оппонентов жестко и упорно отстаивает свою позицию, не учитывая мнение и интересы другого, прибегая к дискредитации и унижению. Конфликт становится самоцелью, стрессовой ситуацией и может закончиться нервным расстройством или депрессией.

Конфликтные ситуации в воинском коллективе по-разному воздействуют на его членов: так конструктивный (созидательный) конфликт

способствует возникновению в ходе высказывания своих противоположных точек зрения новых идей, развитию коллектива в целом, а деструктивный конфликт во многом снижает качество выполнения служебно-боевых задач и деморализует личный состав из-за неразрешенности противоречий, унижения и несправедливого давления на личность. Кроме того, деструктивные конфликты могут привести к происшествиям, так как военнослужащие имеют дело с оружием и боевой техникой. Так внутриличностный конфликт может закончиться суицидом, а межличностный – привести к жертвам.

Возникнуть конфликт может из-за любой мелочи: небрежно брошенного слова или недуманного действия, жеста. В дальнейшем возможна эскалация конфликта. Так межличностный конфликт перерастает в межгрупповой, а затем и в общеколлективный. Разрастание конфликта связано с тем, что его участники ищут поддержки у окружающих, пытаются завоевать сторонников. К первоначальному конфликту добавляются новые противоречия, эмоциональное напряжение возрастает. Чем больше участников, тем сложнее разрешить конфликт.

Конфликты в воинских коллективах обусловлены спецификой службы: наличием жесткой дисциплинированности; подчиненности; иерархичностью; замкнутостью пространства; единством целей, мыслей, морально-нравственных представлений; повышенным чувством ответственности за судьбу Родины; патриотизмом и т. д. Без учета этой специфики нельзя в полной мере понять суть конфликта в стенах военного вуза.

Практика показывает, что командиры пытаются подавлять конфликты либо не вмешиваться в них. Обе эти позиции глубоко ошибочны, так как в первом случае руководитель избавляется от нужных, полезных для организации служебной деятельности конфликтов, а во втором – дает возможность свободно развиваться тем конфликтам, которые наносят вред коллективу.

Работа командира (начальника) по педагогической профилактике конфликтов в воинском коллективе – это комплексный подход, направленный на создание и поддержание позитивной атмосферы, где каждый член коллектива чув-

ствует себя комфортно и уважительно, что в конечном итоге способствует эффективному выполнению задач. Она включает в себя несколько ключевых аспектов:

1. Формирование и поддержание высокой воинской дисциплины в коллективе:

- знание личностных качеств подчиненных (командир должен стремиться познакомиться с каждым подчиненным не только как с исполнителем задач, но и как с личностью, учитывая особенности характера, мотивации, ценности. Это поможет понять причины потенциальных конфликтов и предотвратить их);

- сплочение коллектива (организация совместной деятельности (тренировки, мероприятия, праздники), создание позитивного эмоционального климата, поощрение командной работы, выявление и поддержка лидеров);

- установление четких норм и правил поведения (ясные требования к дисциплине, ответственности, взаимоуважению. Важно, чтобы эти правила были понятны и прозрачны для всех. Регулярное разъяснение и обсуждение важности соблюдения этих правил);

- прозрачная система коммуникации (открытая и честная коммуникация, исключение слухов и недопонимания. Использование различных каналов коммуникации, включая личные беседы, совещания, общие собрания).

2. Предупреждение возникновения конфликтов:

- поощрение конструктивной критики (создание атмосферы, где подчиненные могут высказывать свое мнение, предлагать идеи и конструктивно критиковать друг друга);

- решение проблем на ранних стадиях (определение зарождающихся противоречий и поиск путей их разрешения до того, как они перерастут в серьезный конфликт);

- обращение к источнику проблемы (определение и идентификация возможных причин конфликтов (стресс, неудовлетворенность, недостаток информации, неправильное восприятие));

- обеспечение справедливости и равенства (гарантирование равноправия в исполнении обязанностей, распределении задач и несении боевой службы, справедливость и заслуженность при поощрении подчиненных);

- умение общаться (применение педагогического такта, техники речи, честность по отношению к другим).

3. Управление конфликтами:

- владение навыками конфликтного разрешения (способность объективно оценить ситуацию, изучить точки зрения участников конфликта и найти компромиссные решения);

- конструктивное общение (ведение диалога, направленного на достижение взаимопонимания и на поиск решения проблемы, а не на обвинение).

4. Развитие педагогических компетенций командира:

- профессиональное развитие (постоянное совершенствование навыков управления людьми и разрешения конфликтов);

- рефлексия (анализ своих собственных действий и реакций в ситуациях конфликтов для выявления слабых мест и их совершенствования).

Важно понимать, что педагогическая профилактика конфликтов – это не только функция командира, но и обязанность каждого члена коллектива. Но любая обязанность может столкнуться с внутренним противодействием военнослужащего, если она не будет подкреплена личным примером в словах и делах старшего командира (начальника). Не работает то, о чем только говорят, работает то, что имеет практическую значимость и нужный результат для военнослужащего. Соответственно командиру (начальнику) важно видеть процесс развития или отсутствие у военнослужащего положительной динамики в целях воздействия разными педагогическими методами (убеждением, примером, упражнением, соревновательностью, поощрением, принуждением) на личность.

Необходимо отметить, что в основе любого конфликта лежит ряд противоречий. Для разрешения конфликта необходимо их устранение, а также правильная стратегия поведения. Выделяют пять стратегий или стилей поведения:

1. Конкуренция (утверждение своей точки зрения любой ценой).

2. Приспособление (поступление собственными интересами, принятие позиции оппонента).

3. Игнорирование (намеренное уклонение, избегание конфликта без устранения причин).

4. Компромисс (согласие достигается путем взаимных уступок).

5. Сотрудничество (длительная совместная работа по поиску решений, учитывающих интересы каждого оппонента).

Командир как педагог и воспитатель, опираясь на собственный опыт, может помочь курсантам выбрать правильный стиль поведения, исходя из ситуации, психологических особенностей конфликтующих сторон и их реальных возможностей.

Таким образом, профилактика конфликта требует не только комплексных теоретических знаний, но и кропотливой практической деятельности командира по сплочению коллектива, созданию благоприятной атмосферы и климата для военнослужащих, основанной на взаимном уважении и справедливой требовательности, педагогической выдержке (избегании одностороннего давления без понимания действий подчиненного) в решении противоречий, возникающих между военнослужащими, и формировании на всех уровнях взаимодействия личной ответственности за слова и поступки.

Список источников

1. Никифоров, И. Г. Стратегии разрешения конфликтов между военнослужащими // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2019. № 4 (285). С. 96–100. ISSN 2309-7078 (online). Электрон. версия. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_41723743_43822457.pdf (дата обращения: 20.01.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка.

2. Говоров, В. В., Петровичев, В. М. Психология конфликтов в воинском коллективе: пути предупреждения и преодоления // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. 2015. № 4. С. 17–31. ISSN 2312-2374 (online). Электрон. версия. URL: <https://elibrary.ru/download/>

elibrary_25751097_96808144.pdf (дата обращения: 21.01.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка.

3. Абдуллаев, С. З., Кузьменко, Е. Л. Роль младших командиров в профилактике социального конфликта в воинском коллективе // Проблемы обеспечения безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2018. Т. 1. С. 5–7. Электрон. версия. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_36983164_31554849.pdf (дата обращения: 14.01.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка.

4. Психология и педагогика: [в 2 кн.]: учеб. пособие / под общ. ред. С. В. Ценцера. Кн. 2: Военная педагогика / С. В. Ценцера, Д. В. Дмитриев, Д. А. Мещеряков [и др.]. Саратов: Амирит, 2023. 298 с. Электрон. версия печ. изд. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=olydtv&ysclid=ly0376orrk182407458> (дата обращения: 20.01.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

References

1. Nikiforov IG. Conflict resolution strategies between military personnel. *Izvestiya Voronezhskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. 2019;(4):96-100. Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_41723743_43822457.pdf [Accessed 20 January 2025]. (In Russ.).

2. Govorov VV, Petrovichev VM. Psychology of conflicts in military personnel: ways to prevent and overcome. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Pedagogika*. 2015;(4):17-31. Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_25751097_96808144.pdf [Accessed 21 January 2025]. (In Russ.).

3. Abdullaev SZ, Kuz'menko EL. The role of junior commanders in the prevention of social conflict in the military team. *Problemy obespecheniya bezopasnosti pri likvidatsii posledstviy chrezvychaynykh situatsiy*. 2018;(1):5-7. Available from: https://elibrary.ru/download/elibrary_36983164_31554849.pdf [Accessed 14 January 2025]. (In Russ.).

4. Cencerja SV (ed.), Dmitriev DV, Meshherjakov DA. et al. *Psihologija i pedagogika. Kniga 2. Voennaya pedagogika = Psychology and pedagogy. Book 2. Military pedagogy*. Saratov: Amirit; 2023. Available from: <https://elibrary.ru/item.asp?id=65205163> [Accessed 20 January 2025]. (In Russ.).

Информация об авторе(ах)

А. И. Сорокин – кандидат психологических наук.

Information about the author(s)

A. I. Sorokin – Candidate of Science (Psychology).

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 10.02.2025; одобрена после рецензирования 28.02.2025; принята к публикации 20.03.2025.

The article was submitted 10.02.2025; approved after reviewing 28.02.2025; accepted for publication 20.03.2025.