

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ

*Стаття містить результати застосування соціально-психологічного тренінгу для попередження конфліктів у педагогічному процесі навчального закладу. Розкрито механізм проведення соціально-психологічного тренінгу як головного методу системи профілактики конфліктів у педагогічному процесі. Висвітлено результати проведеного дослідження, які доводять, що соціально-психологічний тренінг дає можливість залучити практично кожного учня до процесу активного пізнання, а також розуміти й рефлексувати з приводу того, що він знає, думає, відчуває. Визначено подальші перспективи дослідження проблеми профілактики педагогічних конфліктів.*

**Ключові слова:** педагогічне спілкування, соціально-психологічний тренінг, педагогічний конфлікт, профілактика конфліктів, конфліктологічна компетентність.

**Постановка проблеми.** Ефективна взаємодія педагога й учня у педагогічному процесі – основна умова успіху і задоволеності педагога своєю працею. У той же час, невміння налагодити контакт з учнями, звести до мінімуму виникнення конфліктних ситуацій є причиною багатьох невдач і розчарувань у педагогічній практиці.

Педагогічний конфлікт – це наслідок невміння чи небажання дорослого рахуватися з розвитком особистості у підлітковому періоді і надати їй нове місце у взаєминах. Конфліктні форми поведінки виникають тоді, коли не враховуються індивідуальні особливості, вікові зрушення у психіці учнів та, відповідно, не змінюються форми і зміст спілкування дорослих з підлітками.

Конфлікти у педагогічному процесі надовго порушують систему взаємин між педагогом та учнем, викликають у другого небажання вчитися, а у першого стресовий стан, невдоволення своєю роботою. Такий стан ускладнюється усвідомленням того, що успіх у педагогічній діяльності залежить від поведінки учнів, тобто виявляється стан залежності педагога від особистості учня.

Як відзначав Ю. Кулюткин, подібні складнощі мають більше половини молодих педагогів, та й досвідчені педагоги нерідко вказують на труднощі у налагодженні особистісних стосунків з учнями. У той же час, така взаємодія визначає той важливий канал, по якому здійснюється соціальна організація поведінки й особистості учнів, завдяки чому будь-яка ситуація більшою чи меншою мірою стає ситуацією навчально-виховною [6].

Психолого-педагогічні конфлікти засновуються на протиріччях, які виникають у педагогічному процесі при зіткненні вимог, інтересів педагогів, учнів, батьків. Ці конфлікти потребують гармонізації стосунків особливо в системі "педагог-учень".

Важливим чинником професійного успіху у педагогічній практиці є спілкування. Досконала техніка педагогічного спілкування – не тільки один з компонентів, але й провідна складова педагогічної майстерності.

У сучасній педагогічній літературі одним зі способів відпрацювання навичок спілкування є соціально-психологічний тренінг. Він вважається одним із ефективних методів корекції конфліктної поведінки і навчання конструктивній поведінці в конфліктних ситуаціях. Основними внутрішніми методами соціально-психологічного тренінгу вважаються групова дискусія та рольова гра. Ці методи дозволяють поглянути на ситуацію з різних точок зору, усвідомити і прийняти її. Відмінною особливістю цих методів є їх груповий характер, що дозволяє використати навчальний ефект групової взаємодії та активізувати пізнавальну діяльність учнів. Отримані нові знання й уміння є основою для зміни сталих знань, стереотипів сприйняття і поведінки.

Таким чином, підвищення психологічної компетентності у сфері спілкування і взаємодії є основою попередження будь-якого конфлікту.

Зазначений тип психологічної діяльності визначився відносно недавно й бурхливо розвивається упродовж останніх років. Він є нагальною потребою різних установ, в тому числі і навчальних закладів, що підвищує актуальність цієї теми і потребує спеціальної підготовки психологів.

**Мета статті** – узагальнення результатів застосування соціально-психологічного тренінгу у питаннях профілактики конфліктів, що виникають у педагогічному процесі.

**Результати теоретичного дослідження.** У сучасних психологічних підходах тренінг найчастіше розуміється як один з активних методів навчання. Сам термін "тренінг" (від англ. *training*) має низку значень: навчання, виховання, підготовка, тренування, дрсировання. Ю. Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку здатностей до навчання й оволодіння будь-яким складним видом діяльності [1].

С. Макшанов вважає, що до основних функцій тренінгу треба віднести діагностичну, перетворювальну, коригувальну, профілактичну й адаптаційну. Тобто, цей метод багатofункціональний, а його застосування тільки для підвищення компетентності в спілкуванні й навчанні (або в якості процесу оволодіння професійними знаннями й уміннями) призводить до того, що інші функції здійснюються нецільеспрямовано, несвідомо [5].

Можливості тренінгу істотно ширші й охоплюють удосконалення інтелектуальних можливостей людини, розвитку її вольових характеристик, усвідомлення й вирішення особистісних, професійних та організаційних проблем.

К. Рудестам пов'язує тренінгову форму роботи з наданням та переструктуруванням набутого досвіду. Всі переживання та "потік досвіду", які народжуються під час групової роботи, дозволяють учням, учасникам тренінгу проаналізувати та переоцінити ті настанови й переконання, які перешкоджають гармонійному існуванню особистості у навчальному закладі. Крім цього, у процесі тренінгу учасники моделюють та апробують деякі навички, які вони згодом можуть перенести також і в реальне життя [8].

Л. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг "як засіб впливу, що спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування", "засіб розвитку компетентності в спілкуванні", "засіб психологічного впливу" [7]. На її думку, терміни "активна соціально-психологічна підготовка", "активне соціальне навчання", "лабораторний тренінг", "групи інтенсивного спілкування", "групи відкритого спілкування" є еквівалентами соціально-психологічного тренінгу, мета якого – розвиток компетентності в спілкуванні, її комунікативної, інтерактивної й перцептивної складових.

Метод соціально-психологічного тренінгу відповідає завданням як головний метод системи профілактики конфліктів у педагогічному процесі.

Розгляд можливостей соціально-психологічного тренінгу у системі профілактики конфліктів доцільно почати з розгляду структурно-динамічних аспектів функціонування тренінгових груп.

Для визначення поняття групи Н. Лук'янченко пропонує наступні ознаки:

1. Всі її члени знають один одного і спілкуються безпосередньо.
2. Всі члени групи об'єднані спільною метою.
3. Всі члени групи визнають, що вони не можуть досягти цієї мети самостійно, а можуть тільки разом з цією групою.

4. Існує ідентифікація з групою (на суб'єктивно-психологічному рівні це вже не формальне віднесення себе до групи, а переживання "Ми").

5. У групі існують норми – неформальні (неписані) правила поведінки, що властиві лише їй.

Згідно з вищезгаданою концепцією, найбільш важлива ознака групи – її мета, і вона визначає все інше – норми, структуру, лідера, стосунки й атмосферу [4].

Групову мету можна визначити як умову для досягнення індивідуальної мети кожного з учасників групи. Саме тому існує мотивація групової діяльності з досягнення групою мети, хоча індивідуальні цілі можуть відрізнитися. Тобто, група існує певний проміжок часу – поки є актуальна для більшості мета, поки учасники будуть вважати її за умову досягнення особистої мети.

Основна мета тренінгу профілактики конфліктів полягає в підвищенні комунікативної компетентності осіб юнацького віку, формуванні готовності до взаємодії з позиції діалогу з собою й іншими (а також в ситуації конфлікту).

**Методика та процедура дослідження.** Згідно з психологічними особливостями осіб підліткового та юнацького віку, специфікою навчально-виховного процесу в ПТНЗ, реалізація програми профілактики конфліктів у педагогічному процесі передбачала різні форми: тренінг конфліктологічної компетентності для учнів і педагогів, організацію їхньої спільної діяльності у "робочих групах", надання психологічних консультацій учасникам експериментальних груп.

Доцільність вибору саме групової форми роботи для розв'язання завдань профілактики конфліктів у навчальному закладі підтверджується дослідженнями Т. Дзюби, О. Єфімової, Л. Карамушки та ін. [2; 3].

Базуючись на здобутках представників різних підходів у дослідженні й профілактиці конфлікту (системного, інформаційного, мотиваційного, діалогічного тощо) та аналізі методологічних основ побудови тренінгу і тренінгових програм, спрямованих на профілактику конфліктів й управління ними, ми розробили тренінг конфліктологічної компетентності для суб'єктів педагогічного процесу.

Метою тренінгу, який проводився з учнями та педагогічними працівниками, був розвиток в учасників педагогічного процесу конфліктологічної компетентності як інтегральної властивості особистості. Поставлена мета передбачала розв'язання наступних завдань: актуалізувати уявлення учасників про конфлікт та структурувати досвід перебування в конфліктних ситуаціях; розкрити роль суб'єктивної інтерпретації ситуації й відмінностей в інтерпретаціях різних суб'єктів конфлікту та сформуванню уявлення про необхідність їх врахування для ефективного попередження конфліктів; навчити знаходити інші смисли конфліктної ситуації, розуміти інтереси партнера через оволодіння вмінням займати рефлексивну позицію; навчити учасників тренінгу способам стратегічного пошуку шляхів запобігання конфлікту та розв'язання конфліктних ситуацій; сформуванню в них у процесі тренінгу відповідні уміння.

Тренінг конфліктологічної компетентності було проведено у двох групах педагогів і двох групах учнів, кількістю по 14 осіб кожна. Враховуючи ідеї системного підходу, ми обрали для участі у

формульованому експерименті педагогів та референтних учнів. Включення до тренінгових груп референтних учнів було здійснено з таких міркувань: по-перше, частина цих учнів в силу своїх індивідуально-психологічних особливостей відзначалася значним рівнем конфліктності; по-друге, ми очікували, що, підвищивши свою конфліктологічну компетентність в результаті формульованого впливу, учні-лідери транслюватимуть певну інформацію й ефективніші моделі поведінки своїм одноліткам, сприяючи формуванню їх конфліктологічної компетентності, і, як наслідок, – загальному зниженню числа конфліктних ситуацій у педагогічному процесі.

Загальний дизайн тренінгу був однаковим в усіх групах, однак змістове і методичне "наповнення" програми відрізнялося, насамперед, змістом деяких вправ, обсягом теоретичного матеріалу, спрямованістю на специфіку діяльності учасників – професійно-педагогічну чи навчально-професійну (зміст і процедури тренінгу конфліктологічної компетентності для учнів наведено в табл. 1). Істотна відмінність полягала також в організації та тривалості рефлексивних процедур у групах педагогів і учнів, глибині аналізу проблемно-конфліктних ситуацій і самоаналізу учасників групи.

Таблиця 1

### Основний зміст тренінгу конфліктологічної компетентності

| №               | Мета заняття  | Групові процедури   |
|-----------------|---|---|
| 1.<br>(2 год.)  | Ознайомлення з принципами тренінгу, освоєння прийомів активного спілкування.                  | <i>Привітання. Знайомство. Прийняття правил роботи групи. Вправи "Взаємні презентації", "Асоціації до слова конфлікт", "Оплески". Обговорення результатів.</i>  |
| 2.<br>(2 год.)  | Створення позитивної мотивації, розвиток самоаналізу, саморозкриття, саморозуміння учасників. | <i>Привітання. Вправи "Асоціації", "Піжмурки", тест "Чи знаєш ти себе?", "Прийняття себе", "Похвали себе". Притча "Усе у твоїх руках".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>                                   |
| 3.<br>(2 год.)  | Розширення знань і уявлень учнів про поняття "конфлікт", причини конфліктів.                  | <i>Привітання. Вправи "Скажемо: "Зростають", "Чемпіон боротьби на пальцях", "Малювання образів", "Конфлікт – це...", "Мій улюблений казковий герой", "Творення історії".<br/>Обговорення результатів заняття.</i> |
| 4.<br>(2 год.)  | Ознайомлення з техніками спілкування, розвиток комунікативних умінь учасників.                | <i>Привітання. Вправи на підняття енергії, ознайомлення з невербальним способом спілкування, "Лабіринт", "Тренування поведінки", "Проблемна ситуація".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>                   |
| 5.<br>(2 год.)  | Розвиток умінь саморегуляції емоційних реакцій в конфліктних ситуаціях.                       | <i>Привітання. Вправи "Асоціації", "Дзеркало", "Скульптор – глина", "Жебрак", "Самоаналіз", рольова гра "Учень і педагог".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>   |
| 6.<br>(2 год.)  | Розвиток комунікативних умінь, вивчення динаміки конфлікту.                                   | <i>Привітання. Вправи "Японська машинка", "Катастрофа в пустелі", "Сигнал", притча: "Сліпий і слон".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>   |
| 7.<br>(2 год.)  | Розвиток умінь вироблення стратегій, спрямованих на рішення проблем у конфліктних ситуаціях.  | <i>Привітання. Вправи "Розтисни кулак", бесіда про способи регулювання конфліктів, вправи "Протилежності", "Протистояння", "Згода", релаксація.<br/>Обговорення результатів заняття.</i>                          |
| 8.<br>(2 год.)  | Усвідомлення учасниками своїх внутрішніх станів і переживань, робота з агресивними проявами.  | <i>Привітання. Вправи "Мотор", "Вимовляння", "Портрет", "Кинь сніжку", "Фігура зла".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>   |
| 9.<br>(2 год.)  | Розширення знань і досвіду учасників щодо конструктивного подолання конфлікту.                | <i>Привітання. Вправи "Хто я – хто ти", "Плутанина", "Вихід із положення", "Зрозумій мене", "Посилка", "Незвичайне прощання".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>  |
| 10.<br>(2 год.) | Розвиток в учасників умінь ефективного спілкування, розв'язання конфліктних ситуацій.         | <i>Привітання. Вправи "Невербальне вітання", "Кейс ідей", "Позитивне мислення", "Зони спілкування", "Зверху, знизу, поруч", "Слова-заохочення" та ін.<br/>Обговорення результатів заняття.</i>                    |
| 11.<br>(2 год.) | Розвиток умінь активного слухання і розуміння змісту, контексту й емоцій співрозмовника.      | <i>Вправа "Асоціація", "Поплескаємо в долоні, "Якби...я став би", "Подарунок".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>   |
| 12.<br>(2 год.) | Підведення підсумків групової роботи, аналіз і асиміляція досвіду роботи на тренінгу.         | <i>Вправа "Веселий потяг", "Наші рекомендації", Бесіда: успіхи групи і мої, Вправи "Релаксація", "Що мені дав тренінг?", ритуал прощання "Лотос".<br/>Обговорення результатів заняття.</i>                        |

Надалі з усіх учасників тренінгу були сформовані групи учнів спільно з педагогами й організована їх взаємодія у форматі "робочої групи", де основний акцент було зроблено на створенні спільного інтелектуального продукту. Проте діяльність було організовано таким чином, що учасники достатньо тісно взаємодіяли при виконанні різних завдань, що дозволяє констатувати багатоаспектний характер впливу роботи в групах на особистість.

**Аналіз результатів дослідження.** Результатом проведеного соціально-психологічного тренінгу стали суттєві та стійкі позитивні зрушення у вираженості в його учасників потенційних конфліктогенів, які зумовлюють рівень конфліктності у навчальному закладі. Зокрема, відбулися зміни, які засвідчують значне підвищення конфліктологічної компетентності в результаті соціально-психологічного тренінгу (СПТ). Суттєво підвищився рівень конфліктологічних знань учасників педагогічної взаємодії, що свідчить про позитивні зрушення у *когнітивній складовій* конфліктологічної компетентності. Кількість учнів і педагогів з високим рівнем знань щодо сутності конфлікту суттєво збільшилася – з 12% до 26% серед учнів і з 21% до 37% серед педагогів. Зазначене зрушення є значущим на рівні  $p \leq 0,05$  за  $F^*$ -критерієм Фішера. Крім того, значно зменшилася кількість учнів з низьким рівнем знань про конфлікт – з 41%, зафіксованого перед СПТ, до 19% після СПТ (зрушення є значущим на рівні  $p \leq 0,05$ ).

Стійкі позитивні зрушення в показниках *емоційних чинників* взаємодії полягають у суттєвому скороченні психологічної дистанції між педагогами та учнями, у їх емоційному зближенні й прийнятті, покращенні емоційного ставлення учасників педагогічної взаємодії одне до одного (значущому на рівні  $p \leq 0,05$ ).

*Поведінкові детермінанти* педагогічної взаємодії також зазнали стійких позитивних змін у результаті СПТ. Так, у педагогів і учнів вираженість домінуючої до СПТ стратегії суперництва у конфліктних ситуаціях знизилася (достовірно на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,05$ ) при одночасному зростанні (яке є значущим на рівні  $p \leq 0,05$ ) вираженості стратегії співпраці. Крім того, в учнів-лідерів знизилася вираженість екстрапунітивних реакцій, а також зросла вираженість інтрапунітивних та імпульсивних за спрямованістю реакцій у фруструючих ситуаціях ( $p \leq 0,05$ ).

Позитивні зміни в *індивідуально-психологічних особливостях*, що є детермінантами конфліктної взаємодії, полягають:

а) у суттєвому зниженні вираженості авторитарного й агресивного стилів міжособистісної взаємодії (яке є значущим на рівні  $p \leq 0,01$ ) при посиленні домінування дружелюбності та альтруїстичності;

б) у підвищенні соціальної зацікавленості у вигляді посилення афіліативних тенденцій щодо навчального закладу (які не є статистично значущими, проте окреслюють важливу позитивну тенденцію);

в) у зниженні показників егоцентричності в учасників педагогічної взаємодії у навчальному закладі (у педагогів з 64% до 43% досліджуваних, у групі референтних учнів – з 69% до 47%; значущість на рівні  $p \leq 0,05$ ).

Отже, стійкі значущі позитивні зміни, що сталися в емпіричних показниках вираженості психологічних чинників конфліктної взаємодії учасників СПТ, зафіксовані після тренінгу, підтверджують значну ефективність дії соціально-психологічного тренінгу в плані профілактики конфліктів у навчальному закладі.

У досліджуваних контрольної групи одразу після СПТ, проведеного з експериментальною групою, не виявлено жодного значущого зрушення в емпіричних показниках психологічних чинників конфліктної взаємодії. Проте певні позитивні зміни було зафіксовано у цих досліджуваних через місяць після СПТ, а саме:

1) знизилася прояви суперництва як стратегії поведінки в конфлікті, а також підвищилася схильність до співпраці у конфліктній ситуації;

2) знизилася вираженість авторитарності та агресивності у міжособистісних стосунках при одночасній тенденції до підвищення вираженості дружелюбності й альтруїстичності;

3) зменшилася кількість екстрапунітивних реакцій з фіксацією на самозахисті. Наведені зрушення не сягають рівня статистичної значущості ( $p \leq 0,06-0,08$ ), проте можуть розглядатися як стійка тенденція до позитивних змін, які є виявом системного впливу, здійсненого окремими, найбільш впливовими "елементами" на систему в цілому. Вказана динаміка свідчить про ефективність проведеної профілактичної роботи.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Узагальнення результатів дослідження доводить, що соціально-психологічний тренінг дає можливість створити такі умови навчання, за яких практично кожен учень стає залученим до процесу активного пізнання, має можливість розуміти і рефлексувати з приводу того, що він знає, думає і відчуває. Крім того, спільна діяльність у процесі пізнання забезпечує обмін знаннями, ідеями, способами діяльності.

Запропонована психологічна модель взаємодії з молоддю юнацького віку виявилася дієвою і може бути використана в практичній роботі.

Проведене нами дослідження не вичерпує повністю питань, пов'язаних з подоланням конфліктності в навчально-виховному процесі у старших школярів. Вважаємо перспективним подальше наукове вивчення проблем формування психологічних засобів подолання деструктивних педагогічних конфліктів та дослідження шляхів попередження конфліктності в педагогічній взаємодії в цілому.

У подальшому соціально-психологічний тренінг доцільно використовувати для вирішення проблем формування психологічних засобів подолання та попередження конфліктів у педагогічній діяльності.

### Використані джерела

1. Емельянов С. М. Обучение паритетному диалогу : [Учеб. пособие] / С. М. Емельянов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1991. – 204 с.
2. Ефимова Е. Е. Формирование конфликтной компетентности будущего учителя : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. Е. Ефимова. – Волгоград, 2001. – 20 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л. М. Карамушка, Т. М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
4. Лукьянченко Н. Д. Конфликтология : [Учеб. пособие] / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецк : ДонНУ, 2000. – 212 с.
5. Макшанов С. И. Профессиональный тренинг / Психология профессиональной подготовки / С. И. Макшанов / под. ред. Г. С. Никифорова. – СПб., 1993. – 172 с.
6. Кулюткин Ю. Н. Моделирование педагогических ситуаций / Под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. – М., 1981. – 59 с.
7. Петровская Л. А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М. : МГУ, 1989. – 216 с.
8. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам / Пер. с англ., общ. ред и вступ. статья Л. А. Петровской. – [2-е изд.]. – М. : Прогресс, 1993. – 368 с.

Torba N. G.

### SOCIO-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS A MEANS OF PREVENTING CONFLICTS IN THE PROCESS OF TEACHING

*The article contains summing up of the study of socio-psychological training for conflict preventing in the educational process of an educational institution. It is noted that in modern pedagogical literature one of the ways to practice communication skills is called a social-psychological training. It is considered to be one of the most effective methods of correcting conflict behavior and teaching constructive behavior in conflict situations. The main internal methods of socio-psychological training are considered to be a group discussion and a role play. These methods allow us to look at the situation from different perspectives, understand and accept them. The distinctive features of this method are its group character, allowing you to use the educational effect of group interaction and the active form of the acquisition of knowledge and skills. Received new knowledge and skills are the foundation for the change of sustainable knowledge, stereotypes and behavior.*

*The mechanism of application of socio-psychological training as the main method of preventing conflicts in the pedagogical process is shown. Having based on the achievements of different approaches to the study and prevention of conflicts and having analyzed the methodological bases of organizing a training the conflict competence training for subjects of pedagogical process put in to practice.*

*It is proved that social and psychological training makes it possible to create such learning conditions where almost every student is involved in an active process of getting knowledge and is able to understand and reflect on what he knows, thinks and feels.*

*The proposed psychological model of interaction with adolescents was efficient and can be used in practice;*

*The future perspectives of the study of the problem of pedagogical conflicts prevention are identified.*

**Key words:** *pedagogical communication, social and psychological training, pedagogical conflict, prevention of conflicts, the conflict competence.*

Стаття надійшла до редакції 08.05.2015