

## Семінар-тренінг «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ»

### І.А. Сорока

здобувач кафедри психології, старший викладач кафедри іноземних мов та спеціальної мовної підготовки, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

### Науковий керівник:

І.В. Сингаївська  
кандидат психологічних наук, доцент,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

*У статті розглядається така популярна форма навчання дорослих як тренінг. Викладається зміст і структура семінару-тренінгу. Повідомляється тривалість і цільова група. Надається опис інтерактивних технік для реалізації тренінгу. Пояснюється доцільність використання семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ».*

*В статье рассматривается такая популярная форма обучения взрослых как тренинг. Излагается содержание и структура семинара-тренинга. Сообщается продолжительность и целевая группа. Предоставляется описание интерактивных техник для реализации тренинга. Объясняется целесообразность использования семинара-тренинга «Психологическая профилактика конфликтов в педагогическом коллективе вуза».*

*The article considers such popular form of adult education as training. It outlines the content and structure of the training seminar. The duration and the target group are conveyed in the article. The description of interactive techniques for the implementation of the training is provided. The usefulness of the training seminar «Psychological prevention of conflicts among pedagogical staff in higher educational institutions» is explained in the article.*

**Ключові слова:** тренінг, інтерактивні техніки, педагогічні конфлікти, складові конфліктологічної компетентності.

### Постановка проблеми

Тренінги на сьогодні є популярною формою навчання дорослих. На думку С.Ю. Тьоміної [1, с. 72] усе більш актуальним стає пошук нестандартних способів вирішення потенційних і реальних педагогічних конфліктів. Такі методи, що використовуються під час тренінгу, як: ігри (бізнес, рольові), тематичні дослідження, групові дискусії, «мозковий штурм», та інші – створюють у групі веселу і доброзичливу атмосферу, допомагають розвинути педагогічну інтуїцію, емпатію, педагогічне мислення, творчі здібності викладачів, будують довіру, стимулюють думку, пошук нового погляду на проблему. Використання різноманітних вправ у тренінгу допомагає учасникам обмінятися ідеями та поглядами, засвоїти інформацію, перевірити її на власному досвіді та відпрацювати отримані навички в практичній діяльності, щоб у майбутніх конфліктах на ро-

бочому місці мати інструменти та досвід з метою досягнення позитивних результатів [1; 2; 3; 4].

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дейл Карнегі почав використовувати тренінги одним із перших. Значний внесок у тренінг як форму навчання також вніс відомий соціальний психолог Курт Левін, чий Т-групи були спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні. У 70-ті роки ХХ ст. М. Форвергом було розроблено метод, що отримав назву «соціально-психологічний тренінг». Швидкий розвиток психологічних тренінгів у Америці, а згодом у Західній Європі відбувся в 60-70-ті роки ХХ століття. Такі сучасні автори, як І.В. Вачков [5], Л.І. Мороз [6], М.М. Васильєв [7], П.М. Щербань [8], І.В. Сингаївська [9], Л.М. Карамушка [10], О.А. Філь [10], Ж.В. Зав'ялова [11] та інші досліджу-

вали та використовували тренінг як метод активного навчання.

### **Не вирішені раніше частини загальної проблеми**

Хоча можна знайти багато матеріалів стосовно управління конфліктами, однак недостатньо розроблено тренінгів із психологічної профілактики конфліктів саме в педагогічному колективі ВНЗ.

### **Формулювання цілей статті**

Метою статті є представлення змісту та структури семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ».

### **Виклад основного матеріалу дослідження**

В основу дизайну та змісту семінару-тренінгу покладено визначену нами структуру моделі розвитку конфліктологічної компетентності викладачів ВНЗ, яка включає такі основні складові: 1) когнітивна; 2) емоційна; 3) поведінкова.

Базуючись на розробках таких сучасних фахівців, як М. Скенелл (M. Scannell), І.В. Вачков, Н.О. Єремєєва, М.М. Васильєв, Ж.В. Зав'ялова, Л.М. Карамушка, О.А. Філь, а також ураховуючи результати констатувального етапу дослідження, нами було розроблено програму семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ».

Проаналізуємо основні характеристики тренінгу:

1. Мета семінару-тренінгу – розглянути конфліктологічну компетентність викладачів ВНЗ за трьома вимірами – когнітивним (як викладач сприймає, що думає про конфлікт), емоційним (які почуття він викликає), поведінковим (як викладач діє під час конфлікту); підвищити позитивні показники рівня розвиненості конфліктологічної компетентності педагогів.

2. Цільова група – викладачі ВНЗ.

3. Основні інтерактивні техніки для реалізації тренінгу: написання листа до тренера (вивчення очікувань); метод незавершених речень; робота в парах і міні-групах; метод «мозкового штурму»;

надання порад; рольові ігри; інтерв'ю; пантоміма; ретроспектива; міні-лекція; рефлексія заняття тощо.

4. Тривалість тренінгу становить 24 години. Залежно від рівня конфліктності та конкретних потреб освітньої організації або підрозділу (кафедри, факультету) тривалість та обсяг тренінгу може збільшуватися або зменшуватися.

5. Структура тренінгу: 1) вступ до тренінгу (2 год.); 2) основний етап тренінгу – 1 частина (6 год.); 3) основний етап тренінгу – 2 частина (6 год.); 4) основний етап тренінгу – 3 частина (8 год.); 5) завершальний етап тренінгу (2 год.).

1. Вступ до тренінгу

Організаційно-підготовчий етап (тренер готує приміщення); вступне слово тренера, повідомлення мети та структури.

*Розминка*

Тренер стає у центр кімнати та повідомляє групі: «Я – конфлікт». Подумайте, як ви зазвичай реагуєте під час конфлікту. Станьте відносно тренера в кімнаті таким чином, щоб передати вашу відповідь (реакцію) на конфлікт.

*Робота в парах* (із подальшим груповим обговоренням): учасники обговорюють запитання: Чому ви обрали саме цю позицію відносно конфлікту? Що саме могло б примусити змінити ваше положення?

*Лист до тренера*

Учасники тренінгу пишуть «Лист до тренера», використовуючи шаблон із запитаннями.

*Зразок запитань для листа:* Що я потребую від цього тренінгу? Що я вже знаю про цю тему? тощо.

2. Основний етап тренінгу (1 частина: когнітивний вимір)

*Метод незавершених речень:* обговорити у міні-групах та написати своє визначення (дефініцію) конфлікту. «Конфлікт – це...», «Конфлікт у педагогічному колективі – це...»

*Міні-лекція:* про особливості, причини виникнення, види, функції та наслідки конфліктів у педагогічному колективі (з використанням презентації у PowerPoint).

*Робота в парах* (з подальшим групо-

вим обговоренням): учасники тренінгу розбиваються на пари; кожна пара отримує копії таблиць із переліком конструктивних і деструктивних функцій конфлікту. Завдання: розподілити їх та записати в таблицю. Доповнити таблицю своїми прикладами конструктивних функцій конфлікту. Презентувати результати перед іншими учасниками тренінгу. Результати порівнюються та обговорюються з усією аудиторією.

*Робота в малих групах:* інтерв'ю: «Як ви сприймаєте конфлікт – когнітивний вимір».

3. Основний етап тренінгу (2 частина: емоційний вимір)

*Розминка*

Вираз обличчя. Кожен з учасників отримує картку з написаною на ній емоцією. Завдання: передати емоції іншій частині команди (тільки за допомогою виразу обличчя, міміки); інші члени команди інтерпретують емоції: радість, смуток, гнів тощо.

*Дискусія* (робота в парах): запитання для дискусії: У яких ситуаціях міміка має вирішальне значення у спілкуванні та порозумінні? Як вираз обличчя свідомо чи несвідомо впливає на нашу здатність вирішувати конфлікт? тощо.

*Гра:* «Вам записка». Кожен учасник отримує папір для нотаток, на якому потрібно заповнити таку форму: у полі адресата «Кому» пишеться ім'я одного з учасників, «Від кого» пишеться ім'я людини, що заповнювала форму, та завдання. Людина, чие ім'я прозвучить, повинна увійти в коло та виконати завдання. Завдання виконується тією людиною, що написана у графі «Від кого».

*Робота в малих групах:* запитання для дискусії: Якою була Ваша перша реакція, коли Ви зрозуміли, що повинні були виконувати власні завдання? Як часто ми очікуємо, що хтось інший зробить те, що ми самі не бажаємо робити? Як це завдання може допомогти у вирішенні конфліктів?

*Ретроспектива:* опинитися на чужому місці. Учасники отримують копії із

завданням та роблять нотатки. Завдання: згадайте ситуацію, коли Ви були в конфлікті з іншою людиною. Ретельно розгляньте позицію іншої людини, відповідаючи на запитання.

*Робота в парах:* обговорюються запитання для дискусії: Як Ви почувалися на місці іншої людини? Яким чином змінилося Ваше розуміння позиції іншої людини? тощо.

*Робота в малих групах:* інтерв'ю: «Як ви сприймаєте конфлікт – емоційний вимір».

4. Основний етап тренінгу (3 частина: поведінковий вимір)

*Розминка*

Учасники розбиваються на команди з 3-5 осіб. Хтось у кожній команді починає малювати форму або образ. Потім малюнок передається наступному члену команди, який повинен продовжити малюнок. Обговорення щодо малюнку не дозволяється під час малювання. Малюнок необхідно завершити протягом трьох хвилин.

*Дискусія:* Чи було порозуміння між членами команди? Чому важливо співпрацювати у стресових ситуаціях?

*Мозковий штурм:* Які типи поведінки в конфліктній ситуації Ви знаєте?

*Робота в малих групах:* учасники працюють у групах із 3-4 осіб. Кожна група отримує картки з описом типів поведінки в конфліктних ситуаціях. Завдання: підібрати назви типів до опису (1. Конкуренція 2. Уникання 3. Пристосування 4. Співробітництво (колаборація) 5. Компромис).

*Проектне творче завдання* (робота в проектних командах):

Команди отримують картку з описом конфліктної ситуації. Завдання: знайти рішення, використовуючи один із 5 типів поведінки. Презентувати результати та пояснити свій вибір.

*Порада:* учасники працюють індивідуально, пригадуючи конфліктну ситуацію. Завдання: описати письмово, що трапилося, учасників конфлікту, чим він був викликаний тощо. Групи обмінюються написаним. Люди по черзі читають проблеми

та коротко записують пораду щодо вирішення конфліктної ситуації. Коли аркуші повернуться до людини, яка її описала, потрібно прочитати всі поради та вибрати найбільш корисні.

*Рольова гра: «Я слухаю».* Спілкування може як викликати так і усувати конфлікт. Ефективне спілкування (у тому числі активне слухання) є засобом, запобігання конфліктним ситуаціям. Учасники розбиваються на пари та отримують картки з роллю. Коли підготовка закінчиться, потрібно обіграти ситуацію.

*Дискусія:* Чого Ви навчилися в цій грі, що зможете використовувати в подібних ситуаціях на роботі?

*Робота в малих групах:* інтерв'ю: «Як ви сприймаєте конфлікт – поведінковий вимір». У кінці проводиться групова дискусія.

5. Завершальний етап тренінгу: підбиття підсумків

Повторюється завдання, запропоноване на початку тренінгу: «Я – Конфлікт». Завдання використовується в кінці тренінгу, щоб отримати візуальну картину щодо зміни позицій у результаті розгляду конфлікту по-різному. Учасники розподіляються на групи та обговорюють запитання: Що змінилося у Вашому положенні та ставленні до конфлікту? Чому це сталося? Результати обговорюються з усією аудиторією.

*Рефлексивний аналіз:* учасники тренінгу отримують свої конверти нові анкети. Пропонується оцінити свій прогрес,

заповнивши «Пост-тренінгові анкети». Учасники розподіляються на групи та обговорюють запитання анкети.

*Посттренінг* може за потребою проводитися у форматі коучингу та наставництва, електронного листування з тренером, упровадження дистанційного курсу.

Вимірювання ефективності впровадження семінару-тренінгу «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ» здійснюється за допомогою критеріїв: 1) аналіз реалізації очікувань учасників тренінгу; 2) повторне проведення анкетування за допомогою методик, результати яких виявилися незадовільними (щодо рівня розвиненості конфліктологічної компетентності), під час констатувального етапу дослідження.

### **Висновки**

1. В основу семінару-тренінгу покладемо структуру моделі розвитку конфліктологічної компетентності викладачів ВНЗ, яка включає такі складові: 1) когнітивна; 2) емоційна; 3) поведінкова.

2. Інтерактивні техніки, що використовуються під час тренінгу, дають змогу здійснювати пошук нестандартних способів профілактики та вирішення педагогічних конфліктів.

3. З метою ефективної профілактики педагогічних конфліктів доцільно використовувати семінар-тренінг «Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі ВНЗ» у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів.

### **Література**

1. *Темина С. Ю.* Конфликты школы или «школа конфликтов»? (Введение в конфликтологию образования) / С. Ю. Темина. – М. : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Изд-во НПО МОДЭК, 2002. – 144 с.
2. *Scannell M.* The big book of conflict resolution games / M. Scannell. – New York: The McGraw-Hill Companies, 2010. – 231 p.
3. *Еремеева Н.* 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов / Н. Еремеева. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 128 с.
4. *Сингаївська І. В.* Особливості використання інтерактивних методів у процесі вдосконалення психологічної компетентності керівників освітніх організацій // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти АПН України, Асоціац. безперерв. освіти дорослих. Вип. 13 / голов. ред. В. В. Олійник. – К. : Геопринт, 2009. – Ч. 2. – С. 304-308.
5. *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. Учебное пособие / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 1999. – 136 с.

6. *Мороз Л. І.* Професійно-педагогічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія / Л. І. Мороз / Київський національний ун-т внутрішніх справ. – К. : Надвірнянська друкарня, 2007. – 312 с.

7. *Васильєв Н. Н.* Тренінг преодолення конфліктів / Н. Н. Васильєв. – СПб. : Речь, 2007. – 174 с.

8. *Щербань П. М.* Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах / П. М. Щербань. Навчальний посібник. – К. : Вища школа, 2004. – 207 с.

9. *Сингаївська І. В.* Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство / Науково-методичний збірник. – К. : Контекст, 2000. – С.122-125.

10. *Карамушка Л. М.* Тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності персоналу держадміністрацій» : дизайн та ефективність упровадження в процес перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : А.С.К., 2012. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2012. – Вип. 36. – С. 283-289.

11. Тренінги на все случаи бизнеса / Под ред. Ж. В. Завьяловой. – СПб. : Речь, 2008. – 151 с.