



УДК 378.147

**USE OF SOCIAL AND PEDAGOGICAL TRAINING FOR SOLVING
CONFLICT SITUATIONS****ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ РОЗВ'ЯЗАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ****Stetsenko N.M. / Стеценко Н.М.***s.p.s., ass. prof. / к.пед.н., доц.*

ORCID: 0000-0002-9802-6529

Tkachuk H.V. / Ткачук Г.В.*d.p.s., prof. / д.пед.н., проф.*

ORCID: 0000-0002-6926-1589

*Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, Sadova, 2, 20300**Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини, Умань, Садова, 2, 20300*

Анотація. В роботі досліджується проблема впровадження соціально-педагогічного тренінгу для розв'язання конфліктних ситуацій. Важливість використання соціально-педагогічного тренінгу для розв'язання конфліктних ситуацій полягає в тому, що він підсилює процес професійної підготовки майбутніх фахівців і робить його більш ефективним завдяки повному дотриманню принципів компетентнісного та особистісно-орієнтованого підходів. Виконання практичних завдань в ігровій формі під час тренінгу сприяють розвитку у майбутніх педагогів практичних навичок міжособистісного спілкування та взаємодії.

В результаті дослідження проблеми, ми зафіксували позитивні зміни у поведінці і сприйнятті студентів, спричинені участю в тренінгу, які були обумовлені використанням таких принципів як «Я», «Тут і тепер», конфіденційності, дослідницької позиції, щирості та відкритості, активності, суб'єкт-суб'єктного спілкування. Позитивний аспект проглядається також від використання методу мозкового штурму та методу «case-study». Нами виявлено, що тренінгові технології повинні носити професійну спрямованість. Майбутній фахівець повинен розвивати свою професійну майстерність, підвищувати якість своєї роботи в освітньому процесі, мати високий рівень толерантності, емпатії.

Ключові слова: тренінг, тренінгові технології, соціально-педагогічний тренінг, конфліктні ситуації, метод мозкового штурму.

Важливість використання соціально-педагогічного тренінгу для розв'язання конфліктних ситуацій полягає в тому, що він підсилює процес професійної підготовки майбутніх фахівців і робить його більш ефективним завдяки повному дотриманню принципів компетентнісного та особистісно-орієнтованого підходів. Виконання завдань під час тренінгу сприяють розвитку у майбутніх педагогів практичних навичок міжособистісного спілкування та взаємодії.

Мета тренінгових занять спрямована на розвиток і підвищення професійних навичок вчителів, використання сучасних технологій в освітньому процесі, розробку кращих підходів до управління класом тощо.

Завдання тренінгу полягає в тому, щоб допомогти майбутнім вчителям покращити свої комунікаційні навички, включаючи взаємодію з учнями, батьками та колегами, сприяти вивченню сучасних підходів до навчання та виховання. Використання тренінгів надає можливість розвивати своє



професійне самовдосконалення, виявляти і вирішувати власні слабкі місця та вдосконалювати свої навички у розв'язанні конфліктних ситуацій.

Важливо, щоб мета та завдання тренінгу відповідала потребам та цілям конкретної аудиторії і відповідала контексту, в якому відбувається педагогічна діяльність. Позитивні зміни в поведінці і сприйнятті студентів, спричинені участю в тренінгу, передусім обумовлені впровадженням таких принципів, як:

1. Принцип «Я» підкреслює необхідність того, щоб всі учасники тренінгу були максимально сфокусовані на процесах самопізнання. Для цього використовуються специфічні мовленнєві техніки, які дають змогу висловлювати власні думки та судження стосовно можливих конфліктів у майбутній професійній діяльності (наприклад, «Мені здається», «За моєю думкою», «Я вважаю»).

2. Принцип «тут і тепер» спонукає студентів зосередитися лише на подіях, власних почуттях і думках, які мають місце в конкретний момент тренінгу, виключаючи будь-які інші часові або просторові контексти.

3. Принцип конфіденційності ґрунтується на моральній необхідності забезпечувати психологічну безпеку під час участі в тренінгу, що є важливою умовою створення атмосфери взаємної довіри та поваги. Цей принцип включає в себе обов'язок не розголошувати інформацію, яка обговорювалася поза рамками тренінгу.

4. Принцип дослідницької позиції націлено на створення творчого оточення під час тренінгу, де надається можливість природньому усвідомленню ідей та закономірностей конфлікту. Також в цьому середовищі вивчається власний потенціал педагога у вирішенні конфліктних ситуацій на робочому місці.

5. Принцип щирості та відкритості вказує на те, що ефективність роботи всієї групи безпосередньо залежить від того, наскільки відкрито студенти виражають свої думки та наскільки вони бажають підвищити свій рівень готовності до вирішення проблем і поліпшення своїх особистих та професійних якостей, таких як толерантність, самоконтроль, вміння висловлювати свої погляди, не порушуючи меж інших та уникати радикальних позицій.

6. Принцип активності полягає у стимулюванні та мотивації добровільної участі всіх студентів та їх активній роботі над завданнями тренінгу.

7. Принцип суб'єкт-суб'єктного спілкування спрямований на врахування інтересів всіх учасників тренінгу та на створення атмосфери відкритості, щирості і взаємного довіри.

Зауважуємо на позитивний аспект від використання методу мозкового штурму під час проведення тренінгу. Учасникам пропонується складна конфліктна ситуація без однозначного рішення. Під час вирішення цієї ситуації студенти повинні пропонувати ідеї для найбільш ефективного виходу з конфлікту. Спершу обираються найбільш несподівані та незвичні ідеї, оскільки саме вони можуть забезпечити нетрадиційний та творчий вихід з конфлікту.

Використання методу «case-study» дає змогу розглядати реальні конфліктні ситуації, які виникають у закладах освіти, і ефективно шукати оптимальні рішення для них. Згідно з порадами дослідниці М. Марусинець,



важливо дотримуватися структури опису та аналізу таких ситуацій, яка охоплює наступні аспекти: суть ситуації; визначення важливості та складності конфліктів у сфері освіти; опис рішень, які були прийняті учасниками для вирішення проблеми, і обґрунтування основних факторів, які вплинули на ці рішення; оцінка результатів вирішення ситуації (як позитивних, так і негативних) та обговорення можливості знаходження інших шляхів розв'язання ситуації.

Серед загальних методичних прийомів, які використовуються під час тренінгу для розвитку готовності студентів до вирішення професійних конфліктів, включають: мінілекції; короткі повідомлення, дискусії, мозковий штурм, ситуативно-рольові ігри, розбір соціально-педагогічних ситуацій, вправи і завдання на розвиток комунікативності, Самопрезентації та презентації, ділові ігри, відеодемонстрації та відеолекції. Ці методи сприяють активному навчанню та формуванню навичок вирішення конфліктів серед студентів.

Під час тренінгу використовуються три ключові техніки: позитивне переосмислення, міжкультурна техніка, техніка історій та аналогій.

Позитивне переосмислення. Ця техніка полягає в переосмисленні конфліктних ситуацій, дій, проблем, рис характеру людей у позитивному ключі. Вона дозволяє побачити учасників тренінгу з іншого ракурсу і шукає позитивні елементи у деструктивних конфліктах, інноваційні можливості для особистого розвитку в особистісних проблемах та нові перспективи у тимчасових кризах.

Міжкультурна техніка. Цей метод базується на використанні досвіду інших людей під час розв'язання конфліктних ситуацій. Він дозволяє суттєво змінити погляд на конфліктну ситуацію, розширюючи культурні горизонти та використовуючи традиції і підходи інших народів для розв'язання певних конфліктних ситуацій. Важливо вивчати культурні норми та правила поведінки.

Техніка історій та аналогій. Цей метод включає в себе використання метафор, цікавих історичних фактів з конфліктологічним спрямуванням. Він активізує образне мислення студентів та спонукає їх зосередитися на необхідності активного саморозвитку. Історії та притчі допомагають знаходити можливі шляхи виходу з конфліктних ситуацій.

Під час тренінгу важливо акцентувати увагу на особистісних якостях, які дають змогу людині функціонувати повноцінно. Ці якості включають:

а) Здатність до відкритості перед почуттями, включаючи подолання хвилювання і тривожності. Це означає бути відкритим до власних емоцій і не підтискати їх, а намагатися розуміти свої потреби та почуття.

б) Уміння жити в конкретний момент часу і повністю його усвідомлювати. Це дає можливість виходити за межі своїх емоцій та сприймати реальність як є.

в) Віра в власні внутрішні покликання і інтуїтивне відчуття, розвиток впевненості в собі та довіри до власного «Я».

г) Толерантність по відношенню до інших та спроможність до емпатичного та безоцінного слухання інших людей.

Усвідомлення цих характеристик найкраще досягається через спільне виконання завдань у парах, де здобувачі освіти мають можливість ділитися



один з одним своїм досвідом щодо неприємних ситуацій зі свого особистого життя, які їм було важко висловлювати. Наприклад, це може стосуватися ситуацій, коли їх обвинувачували в недобросовісності або несправедливості.

Важливим практичним підходом, який може використовуватися під час тренінгу для формування показників готовності до розв'язання конфліктів, є спрямованість здобувачів освіти на підвищення впевненості у власних здібностях для впливу на ситуацію і поліпшення якості взаємодії з іншими учасниками конфлікту. Зокрема, розвиток цієї впевненості сприяє рефлексивній діяльності, щоб осмислити наслідки власної поведінки.

Ефективним методом також є групове обговорення негативних наслідків уникнення відповідальності в конфліктній ситуації, коли учасник конфлікту застосовує певні стратегії. Ці стратегії включають: виправдання власної поведінки і вчинків (наприклад, «так треба», «це була необхідність»); передачу відповідальності на зовнішні фактори (наприклад, «мені сказали це зробити», «я мусив це зробити»); ігнорування негативних наслідків своїх дій (наприклад, «нічого поганого не трапилось»); покладання провини на опонента та звинувачення його (наприклад, «мене змусили це зробити, тому я не винен»).

Для запобігання маніпуляціям під час конфліктів здобувачі освіти можуть використовувати різні методи та стратегії, які включають в себе як внутрішньо-особистісні (наприклад, регулювання власних емоцій), так і міжособистісні (наприклад, покращення взаємин та комунікації з опонентами в конфлікті).

Під час тренінгу учасники можуть також вносити власні складні ситуації та застосовувати певні прийоми, що провокують конфлікти, такі як створення ситуацій, де існують різні точки зору або нерівномірний розподіл завдань.

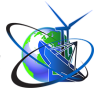
Професійна підготовка педагогів заснована на розвитку особистісних та професійних якостей, таких як толерантність, розуміння відносин, емоцій та психічних станів інших людей. Ці якості взаємозалежні, і особистісний розвиток є фундаментом для професійного зростання та покращення.

Розвиток конфліктологічної компетентності у майбутніх педагогів повинен відбуватися у контексті перспектив власного професійного росту щодо неконфліктного спілкування через формування особистісно-професійних якостей. Саме тому тренінгові технології повинні носити професійну спрямованість, яка полягає у тому, що професіонал повинен розвивати свою професійну майстерність, підвищувати якість своєї роботи в освітньому процесі, мати високий рівень толерантності, емпатії.

Література:

1. Марусинець М. М. До проблеми навчальної взаємодії «педагог – студент» у ВНЗ. Зб. наук. ст. за матеріалами XIV Міжнар. наук.- практ. конф. Ужгород: Сніна, 2007. С. 62–69.

Abstract. In the article, we described the problem of implementing socio-pedagogical training to resolve conflict situations. The importance of using socio-pedagogical training to resolve conflict situations is that it strengthens the professional training process of future specialists and makes it more effective due to full compliance with the principles of competence and person-oriented approaches. Performance of practical tasks in a playful way during training contributes to



developing practical skills of interpersonal communication and interaction in future teachers.

As a result of the study of the problem, we recorded positive changes in the behavior and perception of students caused by participation in the training, which was due to the use of such principles as "I", "Here and now", confidentiality, research position, sincerity and openness, activity, sub-object-subject communication. A positive aspect can also be seen in the brainstorming method and the "case-study" method. We discovered that training technologies should be professionally oriented. The future specialist must develop his professional skills, improve the quality of his work in the educational process, and have a high level of tolerance and empathy.

Key words: *training, training technologies, socio-pedagogical training, conflict situations, brainstorming method.*

Стаття надіслана: 25.10.2023 р.

© Стеценко Н.М., Ткачук Г.В.