

Міністерство освіти і науки України  
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»  
Завідувачка кафедри психології  
\_\_\_\_\_ Ірина ЛИСЕНКОВА  
« 01 » лютого 2024 року

УДК 159.98:[316.48:37.011.3-051

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В ЖІНОЧОМУ ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ**

Кваліфікаційна робота магістра  
за освітньо-професійною програмою «Психологія»  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки  
спеціальність 053 «Психологія»

**Виконав:**

студент 665Мз групи

Гудовський Володимир Анатолійович

**Науковий керівник:**

кандидат педагогічних наук,

в.о. доцента

**Дрозд Олена Володимирівна**

Міністерство освіти і науки України  
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

Освітній рівень – магістр

Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувачка кафедри психології

\_\_\_\_\_ Ірина ЛИСЕНКОВА

«01» лютого 2024 року

ЗАВДАННЯ

НА ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

Студенту **Гудовському Володимирі Анатолійовичу**

1. Тема роботи: «Психологічні засади вирішення міжособистісних конфліктів в жіночому педагогічному колективі», затверджена наказом Чорноморського національного університету імені Петра Могили для 665Мз групи № 220 від «3» листопада 2023.
2. Об'єкт дослідження – конфліктні ситуації в жіночому педагогічному колективі.
3. Предмет дослідження – кореляційні зв'язки між конфліктністю особистості та педагогічною професією, віком, гендером, професійним вигоранням.
4. Завдання дослідження:
  - Схарактеризувати конфліктні ситуації у педагогічному колективі як психолого-педагогічну проблему.
  - Вивчити вітчизняний та зарубіжний досвід попередження та вирішення конфліктних ситуацій.
  - Визначити критерії, показники та схарактеризувати рівні конфліктності педагогічних працівників ЗОШ.
  - Обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність психокорекційної програми розв'язання конфліктів у жіночому педагогічному колективі.

## 5. Науковий керівник роботи.

ППП та посада керівника	Завдання видано (дата, підпис)	Завдання виконано (дата, підпис)
к.пед.н., в.о.доцента Дрозд Олена Володимирівна	_____	_____

## 6. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра (КМР)	Строк виконання етапів роботи
1.	Погодження керівником змісту КМР.	02.10.2023 р.
2.	Пошук, добір та опрацювання літературних джерел з проблематики дослідження.	23.10.2023 р.
3.	Робота над підготовкою тексту КМР.	10.11.2023 р.
3.1.	Розділ I Теоретичні засади конфліктних ситуацій у педагогічному колективі.	15.11.2023 р.
3.3.	Розділ II Експериментальна перевірка психокорекційної програми ров'язання конфліктів у педагогічному колективі.	15.12.2023 р.
4.	Висновки.	18.12.2023 р.
5.	Захист КМР на кафедрі (попередній захист).	20.12.2023 р.
6.	Захист КМР перед Екзаменаційною комісією.	27.02.2024 р.

Студент

\_\_\_\_\_ Гудовський Володимир  
(підпис)

Науковий керівник

\_\_\_\_\_ Олена Дрозд  
(підпис)

## АНОТАЦІЯ

Гудовський В.А. Психологічні засади вирішення міжособистісних конфліктів в жіночому педагогічному колективі. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 053 «Психологія» – Чорноморського національного університету імені Петра Могили, Миколаїв, 2024 рік.

Кваліфікаційну роботу присвячено створенню сприятливої, доброзичливої атмосфери у жіночих педагогічних колективах та експериментальній перевірці ефективності психокорекційної програми.

Встановлено, що специфіка діяльності вчителя полягає в тому, що особистісні характеристики фахівця, поряд із його професійними якостями, є ключовими чинниками, що визначають ефективність педагогічної діяльності.

Визначено критерії, показники та схарактеризовано рівні конфліктності педагогічних працівників ЗОШ. Проведено аналіз 86 вчителів на предмет сутності і причин виникнення конфліктних ситуацій у педагогічному колективі.

Узагальнено результати дослідження та напрями покращення стосунків вчителів. Обґрунтовано й експериментально перевірено ефективність психокорекційної програми розв'язання конфліктів в жіночому педагогічному колективі.

Об'єктом дослідження виступають конфліктні ситуації в жіночому педагогічному колективі. Предметом дослідження є кореляційні зв'язки між конфліктністю особистості та педагогічною професією, віком, гендером, професійним вигоранням.

Наукова новизна полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці ефективності психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості»; уточненню змісту понять «конфліктна ситуація», «конфліктні ситуації в жіночому педагогічному колективі».

Ключові слова: конфлікт, педагог, колектив, вчитель, стосунки, конфліктна ситуація, вплив, динаміка, конфронтація, суб'єкт, сутичка.

## ANNOTATION

Hudovskyi V.A. Psychological principles of solving interpersonal conflicts in the female teaching staff. – Manuscript.

Qualifying work for obtaining the educational and qualification level of a master's degree in specialty 053 «Psychology» – Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

The qualification work is devoted to the creation of a favorable, benevolent atmosphere in the pedagogical teams of primary and secondary schools and the experimental verification of the effectiveness of the psychocorrective program.

It was established that the specificity of the teacher's activity is that the personal characteristics of the specialist, along with his professional qualities, are key factors that determine the effectiveness of pedagogical activity.

The criteria, indicators and levels of conflict of pedagogical workers of secondary schools were characterized. An analysis of 86 teachers was conducted on the essence and causes of conflict situations in the teaching staff.

The research results and directions for improving teachers' relations are summarized. The effectiveness of the psychocorrective conflict resolution program in the teaching staff of secondary school was substantiated and experimentally verified.

The object of the research is conflict situations in the female teaching staff. The subject of the study is the correlation between personality conflict and the teaching profession, age, gender, and professional burnout.

The scientific novelty consists in the theoretical substantiation and experimental verification of the effectiveness of the psychocorrective program «Conflict - the key to creativity»; the content of the concepts «conflict situation», «conflict situations in the teaching staff of secondary schools» was clarified.

Key words: conflict, teacher, team, teacher, relationship, conflict situation, influence, dynamics, confrontation, subject, clash.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	7
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ</b> .....	12
1.1. Сутність поняття «конфліктна ситуація».....	12
1.2. Конфліктні ситуації у педагогічному колективі як психолого-педагогічна проблема.....	22
1.3. Вітчизняний і зарубіжний досвід попередження та вирішення конфліктних ситуацій.....	32
Висновки до першого розділу.....	43
<b>РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ</b> .....	45
2.1. Діагностика конфліктності педагогічних працівників.....	45
2.2. Обґрунтування та реалізація психокорекційної програми розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.....	59
2.3. Аналіз результатів експериментально-дослідної роботи.....	77
Висновки до другого розділу.....	81
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	83
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	86
<b>ДОДАТКИ</b> .....	94

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** У сучасних умовах модернізаційних змін в Україні дедалі більшої гостроти набувають проблеми інтелектуального та духовного розвитку особистості, становлення системи ціннісного ставлення людини до оточуючого соціального і природного довкілля та самої себе.

У зв'язку із військовою агресією РФ на території України, в розвитку вітчизняної науки нині спостерігається складний етап. Проблема відновлення сучасної системи освіти має бути у майбутньому пов'язана зі зміною педагогічної парадигми на гуманізацію і акмеологічний підхід. Гуманістична складова у психології та педагогіці, передусім, полягає в тому, щоб виключити авторитарні форми спілкування і шукати шляхи до зближення з урахуванням педагогіки співробітництва. Адже статистика небезпідставно підтверджує факти погіршення стосунків, закритості й відособленості людей, охолодження і відчуження. В суспільстві ширяться ідеї вузького індивідуалізму, матеріального збагачення, концентрації на власних потребах і бажаннях. Тому колишні ідеї про рівність, гуманізм і повагу до ближнього втрачають сенс. Саме тому людству необхідно всерйоз замислитися над конфліктогенною ситуацією, яка склалася в суспільстві.

Не викликає сумнівів той факт, що конфлікти притаманні всім областям життєдіяльності людини. Вони є невід'ємною частиною людських взаємин, і тому існують стільки, скільки існує людство.

Не оминає конфліктогенна ситуація й педагогічні колективи, які мають виступати своєрідними ретрансляторами гуманістичних ідей, однак усе частіше в процесі професійної взаємодії можна спостерігати невтішні картини ворожнечі між усіма учасниками освітнього процесу: учнями, вихованцями, вихователями, вчителями, керівництвом, батьками та ін. Саме тому для психології особливо важливе значення має вивчення конфліктності як якості особистості та шляхів подолання конфліктних ситуацій.

Реалізація основних стратегічних напрямів щодо врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі відбувається відповідно до

Закону України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про повну загальну середню освіту».

Педагогу необхідно створити сприятливу, доброзичливу атмосферу класу, оскільки несприятливий клімат утруднює, а часом виключає позитивну емоційну ауру, почуття задоволення у закладі освіти.

Ця проблема останнім часом увійшла до кола наукових інтересів багатьох учених: вона вивчається науковими школами, кафедрами, а також окремими дослідниками. Так, проблемам вивчення конфлікту, конфліктних ситуацій, стадіям розвитку конфлікту присвячені спеціальні дослідження таких учених, як: І. Андрієнко, Л. Балабанової, А. Бандурки, І. Ващенко, О. Волошина, Л. Герасіної, А. Гірника, Л. Долинської, Л. Ємельяненко, Л. Карамушки, З. Карпенко, А. Колесник, Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, І. Русинки, Т. Титаренко, М. Цюрупи та ін. Конфлікти в педагогічних стосунках вивчають науковці: Ш. Амонашвілі, Г. Балл, І. Бех, З. Білоусова, А. Дербеньова, В. Джелалі, О. Дубасенюк, Н. Литовченко, Г. Мешко, Л. Мітіна, Н. Олійник, О. Пехота, С. Сілкіна, Т. Туркот та ін.

**Методологічну та теоретичну основу дослідження** становлять положення філософії, психології, педагогіки про людину як найвищу цінність і мету суспільного розвитку, яка у процесі власної діяльності пізнає, перетворює оточуючий світ і саму себе; уявлення про конфлікт як про необхідну умову розвитку особистості (Л. Орбан-Лембрик, М. Пірен, І. Русинка); принципи гуманістичної особистісно зорієнтованої педагогіки, конфліктології, що мають орієнтувати діяльність педагога на людину як головну цінність його діяльності (Г. Балл, І. Бех, С. Гончаренко, М. Євтух, В. Кремень, Ю. Мальований); конструктивне ставлення до конфлікту в педагогічному процесі (О. Дубасенюк, Н. Литовченко, Г. Мешко); розгляд конфліктної ситуації і конфлікту як психолого-педагогічного засобу у якості методу виховання, навчання і розвитку (І. Зязюн, Н. Олійник, О. Пехота, С. Сілкіна, Т. Сущенко, Т. Туркот). Важливе значення для нашого



дослідження мали роботи зарубіжних учених Р. Дарендорф, Г. Зіммель, присвячені формуванню культури діалогу та безконфліктної взаємодії.

Аналіз філософських, соціологічних, психологічних і педагогічних досліджень показує, що актуальність проблеми конфліктності у педагогічному колективі ЗОШ обумовлена протиріччями між:

– об'єктивними потребами професійної діяльності педагога і відсутністю конфліктологічної компетентності;

– нагальною потребою оволодіння педагогами необхідним рівнем теоретичних знань про причини виникнення конфліктів і відсутністю практичних психологічних навичок поведінки у конфліктних ситуаціях.

Актуальність, теоретична та практична педагогічна значущість цієї проблеми, а також наявні суперечності й зумовили вибір теми дослідження – **«Психологічні засади вирішення міжособистісних конфліктів в жіночому педагогічному колективі».**

**Мета дослідження** – на основі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми та вивчення сутності і причин виникнення конфліктних ситуацій у педагогічному колективі обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність психокорекційної програми розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.

**Об'єкт дослідження** – конфліктні ситуації в жіночому педагогічному колективі.

**Предмет дослідження** – кореляційні зв'язки між конфліктністю особистості та педагогічною професією, віком, гендером, професійним вигоранням.

Відповідно до мети дослідження визначено основні **завдання дослідження:**

1. Схарактеризувати конфліктні ситуації в жіночому педагогічному колективі як психолого-педагогічну проблему.

2. Вивчити вітчизняний та зарубіжний досвід попередження та вирішення конфліктних ситуацій.

3. Визначити критерії, показники та схарактеризувати рівні конфліктності педагогічних працівників ЗОШ.

4. Обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність психокорекційної програми розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.

**Гіпотеза дослідження** ґрунтується на припущенні, що конфліктних ситуацій в педагогічному колективі ЗОШ стане менше, якщо в процесі міжособистісної взаємодії використовувати психокорекційну програму «Конфлікт – запорука творчості» з дотриманням таких умов: створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі; застосування інтерактивних методів, форм і засобів співпраці; вправлення педагогів у антиконфліктних проявах поведінки та способах протистояння емоційному вигорянню.

Для вирішення поставлених завдань і досягнення мети були використані такі **методи дослідження**:

– *теоретичні* – аналіз філософської, соціологічної, педагогічної, психологічної, методичної літератури з досліджуваної проблеми дав змогу визначити концептуальні засади дослідження, уточнити сутність і зміст ключових понять дослідження;

– *емпіричні*: діагностувальні (анкетування, тестування, опитування педагогів закладів шкільної освіти, бесіда, опитувальник А. Басса і А. Дарки, тест А. Ассингера, тест К. Томаса, тест В. Бойка, самотестування за методикою О. Аджиєвої, тест М. Рокіча); психологічний експеримент, що в сукупності дав змогу експериментально перевірити ефективність психокорекційної програми розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.

**База проведення емпіричного дослідження.** Дослідно-експериментальна робота проводилася впродовж 2023 року на базі Миколаївської гімназії № 39 імені Ю.І.Макарова та Миколаївський ліцей № 40. Також до експерименту було залучено педагогічних працівників

Миколаївська гімназія №43 імені К.Ф. Ольшанського. Дослідженням було охоплено 86 педагогічних працівників ЗОШ.

**Наукова новизна роботи.** Вперше теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено ефективність психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості»; уточнено зміст понять «конфліктна ситуація», «конфліктні ситуації в жіночому педагогічному колективі»; подальшого розвитку набули положення про розвиток безконфліктної взаємодії між людьми; форми і методи вирішення існуючих конфліктів у педагогічних колективах шкільної ланки освіти.

**Практична значущість дослідження.** Матеріали дослідження можуть бути використані вчителями ЗОШ для поліпшення міжособистісної взаємодії в колективі, викладачами закладів вищої освіти у професійній підготовці студентів з курсу «Конфліктологія».

**Публікації.** Основний зміст і результати роботи відображено у статті, опублікованій у фаховому науковому виданні України «Габітус» категорії Б.

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел (90 позицій), 10 додатків на 32 сторінках. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 140 сторінок, із них 86 – основного тексту.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

### 1.1. Сутність поняття «конфліктна ситуація»

Сьогодні людству треба всерйоз замислитися над конфліктогенною ситуацією, яка склалася в суспільстві. Це стосується як міжособистісних взаємин, родинних стосунків, так і відносин у великих колективах. Статистика небезпідставно підтверджує факти погіршення стосунків, закритості і відособленості людей, охолодження і відчуження. Кожен другий з нас прагне певної автономії, ізоляції, «зони комфорту», забуваючи про те, що «найбільша розкіш людського життя – це спілкування». Ці слова Екзюпері, на нашу думку, ніколи не втратять актуальності, адже людина, як вища істота, порівняно з тваринами, має безумовну перевагу над іншими живими організмами саме завдяки спілкуванню.

На разі спостерігається відторгнення загальнолюдських цінностей, що закладалися тисячоліттями у світову релігію й культуру. Колишні ідеї про рівність, гуманізм і повагу до ближнього втрачають сенс. Натомість у суспільстві ширяться ідеї вузького індивідуалізму, матеріального збагачення, концентрації на власних потребах і бажаннях.

На превеликий жаль, така тенденція набуває розквіту й у нашій країні, хоча споконвіку українці вважалися миролюбною, незлобливою, щедрою і щирою нацією. Втім збільшується кількість розлучень у родинах, зростає число конфліктів між родичами і просто незнайомими людьми в громадських місцях і на підприємствах. Безумовно, конфлікти притаманні всім областям життєдіяльності людини. Вони є невід'ємною частиною людських взаємин, складником державного поступу, а тому існують стільки, скільки існує людство.

Логіка дослідження потребує з'ясування сутності поняття «конфлікт». Результати досліджень у цьому напрямку та аналіз наукової літератури з теми дослідження дозволили визначити сутність ключових понять. Так, у більшості сучасних джерел конфлікт – це протистояння громадських суб'єктів для реалізації власних суперечливих інтересів, позицій, цінностей і поглядів.

У багатьох інших визначеннях, які належать авторам різних наукових напрямів і течій, конфлікт, передусім, пов'язується із протиріччям, чи одним із його моментів – боротьбою протилежностей [60, с. 127]. Отже, конфлікт – це гостре протистояння, зіткнення протилежних інтересів, поглядів, переконань. Таким чином, можна зробити висновок, що конфлікти виявляються у поведінці людини, а за основу береться система потреб, інтересів, вчинків, мотивів, цілей, аксіологічних пріоритетів. Водночас конфлікти не належать до тих соціальних явищ, в регуляції яких можна користуватися очевидними правилами на основі здорового глузду – цього «генія людства» (Гете) [85, с. 5].

У науковій літературі немає єдиної думки щодо місця конфлікту у системі людських стосунків. Залежно від поглядів різних авторів на структуру суспільства, і відповідно на взаємодію людей, визначається сутність конфлікту як допустимої норми людських стосунків (Р. Дарендорф, Л. Козер) або як девіація від норми (Т. Парсонс). Так само й у педагогічній науці і практиці існує розбіжність щодо підходу до конфлікту у педагогічних стосунках як до негативного (В. Сухомлинський), так і до позитивного (А. Макаренко) явища дійсності.

Останнім часом у філософії і соціології домінує підхід до конфлікту як норми стосунків між людьми, джерела інновацій та змін. У педагогіці домінуючим залишається негативне ставлення до конфлікту. Лише в окремих випадках розпочалися спроби створити особливу педагогічну стратегію, свого роду «педагогіка – розвиток» (А. Гірник), де конфлікт розглядається як невід'ємний атрибут освітнього процесу.

Якщо поглянути на справу ширше, то очевидно, що конфлікти допомагають розвивати критичне мислення, здатність до самоаналізу, дозволяють поглянути на проблему під іншим кутом зору, глибше, а ще – усвідомити значення мирних стосунків, збагнути для себе цінність певної людини.

Як правило, конфлікт має певну динаміку, може протікати стадіально, досягати апогею у відкритій ворожнечі, а потім вщухати, завершуватися примиренням. Психологи переконані, що конфлікти потрібні, а часом – вельми необхідні, але, звісно, якщо вони конструктивні, ведуть до пошуку істини, правди, добра.

Із власного життєвого досвіду ми переконалися, що стадії розгортання конфліктів нагадують сюжет художнього твору: зав'язка, розвиток дії, кульмінація, розв'язка.

Принагідно зазначимо, що конфлікт, який виявляється у свідомості кожної окремо взятої людини, – це внутрішньоособистісний конфлікт [44, с. 229]. Конфлікт всередині особистості виникає тоді, коли стикаються рівні за силою і значенням, але протилежно спрямовані мотиви, потреби, інтереси, потяги в однієї й тієї ж самої людини (наприклад, потреба дотримати дане слово і неможливість зробити це через перешкоди, подолати які людина не в змозі) [44, с. 230]. Звідси випливає, що внутрішньоособистісний конфлікт – це конфлікт між «хочу» і «треба». Такі конфлікти викликають серйозне занепокоєння, адже вони є збудниками неврозів, нервових зривів і істерик.

Конфлікт між особистостями зумовлюється ситуацією, в якій члени групи прагнуть кожен до несумісних цілей, керуються несумісними цінностями або нормами, намагаючись їх реалізувати в спільній діяльності. Конфлікт виникає за умови розподілу функціональних обов'язків між членами групи або під час обговорення шляхів досягнення спільної мети діяльності [44, с. 230].

Підкреслимо, що суперечності в людських взаєминах не завжди призводять до конфлікту: чимала частина з них розв'язується шляхом

домовленості, знаходження консенсусу. Поширеною є думка, що в групах і колективах, які вже сформувалися, і члени яких мають достатній досвід спільного співжиття, суперечності виникають не так часто, як у новостворених [44].

У свою чергу, *конфліктна ситуація* – це *суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів їх досягнення, розбіжність у інтересах, бажаннях тощо*. Доволі часто в основі конфліктної ситуації лежать об'єктивні протиріччя, але іноді буває достатньо дрібниці: невдало сказаного слова, думки, тобто інциденту, – і конфлікт уже спалахнув. У конфліктній ситуації одразу виявляються можливі учасники майбутнього конфлікту – суб'єкти або опоненти, а також предмет суперечки або об'єкт конфлікту.

Аналіз конфлікту як соціального феномена включає розгляд його структури та функцій. Не знаючи цього, важко управляти конфліктними відносинами і взагалі осмислено підходити до цього явища. У кожному конфлікті його функція залежить від структури, а її суб'єкти можуть видозмінюватися під впливом домінуючої функції.

Конфліктологи вирізняють основних учасників конфлікту, групи підтримки та інших учасників. Основних учасників конфлікту часто називають сторонами чи протиборчими силами. Вони є суб'єктами конфлікту й безпосередньо здійснюють активні (наступальні чи захисні) дії одне проти одного. Протиборча сторона – це ключова ланка будь-якого конфлікту. Коли хоч одна зі сторін виходить із конфлікту, як правило, він припиняється. Ключовим моментом в аналізі конфлікту, вважає вітчизняний науковець Т. Туркот, є чітке визначення соціальних опонентів та їхніх ціннісних орієнтацій [79, с. 12].

Для аналізу конфлікту, його динаміки важливо правильно розрізнити суб'єкта, який ініціює конфліктну дію, та домінуючого у цій дії. У реальному конфлікті наявні справжні опоненти (суб'єкти), які завжди виявляють себе, проте, найчастіше ховаються за другорядними співучасниками протиборства,

або ж прагнуть бути у ролі суб'єкта конфлікту у групі та молодіжній організації, які лише опосередковано пов'язані з предметом конфлікту. Ключова сторона конфлікту (ініціатор конфлікту) може видавати себе за якусь іншу силу або взагалі замаскувати свою участь у конфлікті, чи-то уявити себе як другорядного суб'єкта.

Зауважимо, що маскування справжнього суб'єкта конфлікту – поширене явище у внутрішньогрупових сутичках. Тому необхідно розрізняти прямих і непрямих учасників конфлікту. До речі, останні найчастіше переслідують у «чужому» конфлікті власні інтереси.

Предметом конфлікту виступає матеріальний або духовний об'єкт життя щодо якого формується протилежна спрямованість активності людей. До конфліктів призводять економічні та соціальні блага, матеріальні і духовні цінності, релігійні вірування, моральні та естетичні ідеали, різноманітні традиції, – усе те, що становить елементи цивілізованого соціального життя [75].

У конфлікті, поряд із реальним предметом конфронтації, може фігурувати вдаваний, точніше «квазі-предмет». Справжній предмет нерідко може тривалий час приховуватися.

Одним із неодмінних елементів конфлікту є об'єкт, тобто конкретна причина, мотивація, рушійна сила конфлікту. Визначити об'єкт у конкретній конфліктній ситуації непросто, позаяк суб'єкти й учасники конфлікту, переслідуючи реальну або удавану мету, можуть приховувати, маскувати, підміняти істинні мотиви, що спонукали їх до протиборства. Виявлення ключового об'єкта – це неодмінна умова успішного вирішення будь-якого конфлікту. В іншому випадку конфлікт узагалі не матиме вирішення (глухий кут), або його буде вирішено не повною мірою. Тоді у взаємодії суб'єктів залишиться так зване «тліюче вугілля», яке створить тло для майбутніх конфліктів. Таким чином, будь-який конфлікт виникає, протікає, вирішується на фоні конфліктної ситуації. Саме тому конфліктна ситуація є невід'ємною стороною конфлікту, суттєвим елементом його структури [56, с. 21-22].



Конфліктна ситуація включає, насамперед, особливості гостроти протиріччя, утворюючи основу конфлікту, при якій обидві сторони чи одна з них уже неспроможні існувати у межах колишнього взаємозв'язку, єдності. Одну сторону або обидві не задовольняють, наприклад, соціальний статус, рівень участі у системі влади, можливість доступу до розподілу благ тощо.

Залежно від критеріїв, які беруться за основу, в педагогіці та психології існує типологія конфлікту. Людина входить у конфлікт у значимій для неї ситуації та в тому разі, коли бачить можливості її змінити (у своїй дії приймаючи форму атаки чи оборони), але намагається не ускладнювати і зберігати стриманість. Стосовно окремого суб'єкта, конфлікти бувають внутрішніми та зовнішніми. До перших належать внутрішньоособистісні, до другого – міжособистісні, а також міжгрупові [34].

За тривалістю перебігу конфлікти можна розділити на короткочасні й затяжні. Короткочасні є результатом непорозуміння чи помилок, які швидко усвідомлюються. Натомість затяжні пов'язані з глибокими моральними психологічними травмами, чи з об'єктивними труднощами. Тривалість залежить від предмета протиріч та від рис характеру, які зіштовхнули людей. Тривалі конфлікти вельми небезпечні, бо в них конфліктуючі особистості закріплюють свій негативний стан. Частота конфліктів може викликати глибоку чи тривалу напруженість відносин.

За характером конфлікти поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні пов'язані з реально існуючими проблемами, вадами, порушеннями, які виникають у процесі функціонування та розвитку певної організації. Суб'єктивні ж обумовлені розбіжністю особистих оцінок чи інших подій або відносин між людьми. Отже, тільки у певних випадках можна говорити про наявність у конфлікті певного об'єкта; у інших випадках – про його відсутність [52, с. 4].

За своїми наслідками конфлікти поділяються на конструктивні та деструктивні. Конструктивні конфлікти припускають можливість раціональних перетворень, за яких усувається сам об'єкт конфлікту. При

правильному підході до вирішення, такий конфлікт може дати навіть користь певній організації.

Якщо ж конфлікт не має під собою реального підґрунтя, зникає можливість для вдосконалення внутрішньоорганізаційних процесів, відповідно, він виявляється деструктивним. У результаті: спочатку руйнується система відносин між людьми, а потім відбувається дезорганізація об'єктивних процесів. При конструктивних конфліктах сторони не виходять за межі етичних норм, тоді як деструктивні ґрунтуються на їх порушенні, і навіть на психологічній несумісності людей. Закони внутрішньоорганізаційного конфлікту такі, що кожен конструктивний конфлікт, якщо його своєчасно не вирішити, перетворюється на деструктивний [56].

Багато в чому перетворення конструктивного конфлікту на деструктивний пов'язане з особливостями учасників конфлікту. Так, науковці І. Ващенко та С. Гіренко виокремлюють шість типів «конфліктних» особистостей, які свідомо чи несвідомо провокують додаткові сутички з оточуючими. До них належать:

- 1) демонстративні, які прагнуть бути в центрі уваги, стають ініціаторами суперечок, у яких виявляють зайві емоції;
- 2) ригідні, які мають занижену самооцінку, не зважають на інтереси інших, не критично ставляться до власних учинків, болісно уразливі, схильні зганяти зло на оточуючих;
- 3) некеровані, які виділяються імпульсивністю, агресивністю, непередбачуваністю поведінки, слабким самоконтролем;
- 4) надточні, які характеризуються зайвою вимогливістю, дріб'язковістю, підозрілістю;
- 5) цілеспрямовано конфліктні, які розглядають зіткнення як досягнення власних цілей, схильні маніпулювати оточуючими у власних інтересах;

б) безконфліктні, які своїм прагненням всім догодити лише створюють нові конфлікти [18, с. 51].

Зауважимо, що при аналізі конфлікту необхідно виділяти такий елемент як умови, в яких діють учасники конфлікту, тобто мікро – і макросередовище, у якому виник конфлікт.

У науковій літературі основні фактори соціалізації особистості чітко розподілені М. Цюрупой на три групи:

Перша група – макрофактори, які включають космос, планети, країну, суспільство, державу. Саме вони визначають те, що «людське дитя» в різних куточках земної кулі росте і розвивається за деякими спільними законами.

Друга група соціалізації – мезофактори, що включають тип поселення, історичні та етнокультурні умови.

Третя група факторів – мікрофактори, до яких належить усе, що впливає на конкретних людей і створює взаємодію: сім'я і родинне коло, сусідство, групи ровесників, навчально-виховні установи, різноманітні громадські, державні, релігійні, приватні організації, мікросоціум [84, с. 31].

Класичні представники соціологічного напрямку (Ж.-Ж. Руссо, К. Гельвецій, Д. Дідро та ін.) вважали, що вирішальним фактором у формуванні особистості є середовище. Зокрема основною позицією концепції К. Роджерса є теза про соціальний розвиток людини як активного організатора свого власного, навколишнього та внутрішнього середовища [62, с. 227]. Науковці, які звертаються до вивчення середовища та його ролі у становленні особистості, серед яких А. Бандурка, В. Брич, О. Волошин, З. Карпенко, І. Сівчук, та ін., стверджують, що середовище – це постійне джерело поповнення особистісного досвіду та знань, що є тим об'єктивним фактором, який визначає життєві установки, особистісну спрямованість, характер потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, реальну поведінку, процеси самовизначення та самореалізації особистості [30, с. 12].

Таким чином, аналізуючи конфліктну ситуацію, шукаючи шляхи примирення, слід у першу чергу, зважати на мікрочинники.

Розкриємо комплексну дію чинників, які впливають на конфліктність особистості. До них належать психологічні (особливості темпераменту, рівень агресивності, психологічна стійкість і саморегуляція, актуальний емоційний стан, соціально-психологічні установки і цінності, відношення до опонента, компетентність у спілкуванні і ін.) та соціальні (особливості умов життя і діяльності, середовища і соціального оточення, загального рівня культури та ін.) [54, с. 85].

На наше глибоке переконання, найбільш схильні до конфліктів люди, які характеризуються ригідним типом мислення, для яких єдино вірною є лише їхня позиція. Також надмірною конфліктністю характеризуються представники холеричного типу темпераменту, які, вступаючи в конфронтацію, часто шкодують про сказане або зроблене, коли вже дуже пізно. Разом з тим, конфліктною може бути людина, якій властивий зовнішній локус контролю, тобто причину своїх невдач і поразок індивід приписує зовнішнім умовам і обставинам, або «перекидає» на інших людей.

Отже, надмірною конфліктністю наділені люди, яким властива незріла психіка, яким легше образитися, аніж вступити в діалог, знайти причину конфлікту і обрати стратегію компромісу. З такими людьми нелегко будувати стосунки, планувати колективні справи, вони часто виступають каталізаторами сварок, інтриг і пліток, забувають про пріоритет людського фактору в міжособистісній взаємодії.

На думку С. Кельнер, показниками конфліктності людини є: нездатність конструктивно вирішувати повсякденні проблеми, відсутність емпатії, несформованість соціально-моральних мотивів поведінки особистості в процесі взаємодії з людьми, які мають різні погляди на одну проблему [42, с. 21]. Разом з тим, важливим чинником і показником конфліктності є індивідуальні особливості людини, а саме: темперамент, характер, особливості сімейного виховання. Крім того, важливим показником

є індивідуально-психологічні властивості членів колективу, які іноді провокують конфліктні ситуації.

На основі узагальнення результатів, здійсненого аналізу різних поглядів на природу досліджуваного явища, *конфлікт розуміється нами як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних тенденцій у свідомості окремого індивіда, у міжособистісних взаємодіях індивідів або груп людей.*

Нам імponує визначення вітчизняного науковця М. Капітоненко, який вважає, що конфлікт – це вияв неузгодженості спільної діяльності щодо реалізації спільних інтересів. На його думку, конфлікт – це хвороба спілкування [40, с. 44]. Американські вчені Мері Калкінс і Р. Т. Флюеллінг доводять, що «особистість є ареною, на якій виникають конфлікти» [85, с. 44]. Цікавою нам видається думка конфліктолога М. Фоллета, що конфлікт – це відображення зіткнення різних думок, інтересів, бажань, до якого не може прикладатися нейтральна шкала оцінок, тобто конфлікт не може бути поганим чи хорошим [85, с. 45].

Американський психолог Р. Неборо сказав: «Господи, дай мені терпіння прийняти те, що я не в змозі змінити. Дай мені сили змінити те, що я можу змінити. І дай мені мудрість навчитися відрізняти одне від одного!».

Відлунням на попередню цитату є порада від Єпископа Пантелеймона: «Для того, щоб трохи знизити «градус конфліктності», можна взяти за правило протягом дня дарувати собі два-три заняття, які виконуються з радістю, з любов'ю, з душею: прогулятися, погодувати птахів, послухати музику або заспівати самому, почитати щось. Комуś може бути спочатку нелегко визначити те, що подобається, але тут треба слухати себе. І ось якщо все-таки вдасться хоч іноді отримувати самому від себе такі подарунки, то сил, радості, вдячності в житті буде значно більше» [66, с. 38-39].

Ми глибоко переконані, що основу будь-якого освітнього закладу нового типу має складати педагогіка миру, доброзичливості, толерантності, яка передбачає побудову стосунків усіх учасників навчально-виховного

процесу на взаємній повазі, суб'єкт-суб'єктному рівні, де немає місця приниженню честі й гідності людини.

## **1.2. Конфліктні ситуації у педагогічному колективі як психолого-педагогічна проблема**

Величезна соціальна значущість освітянської праці споконвічно визначала високі вимоги до особистості педагога. Невипадково ще з глибокої давнини суспільство довіряло виховання молодого покоління найбільш мудрим, досвідченим і високоморальним людям, адже результати праці педагога сьогодні – це суспільство завтра.

Педагогічна діяльність відзначається високою соціальною відповідальністю, оскільки зусилля спрямовуються на підготовку еліти нації, від рівня знань та умінь яких залежить якість соціально-економічної, політичної, культурної розбудови української держави, формування національної свідомості і духовності її громадян [77, с. 429].

Окрім фундаментальних знань свого предмета та методики його викладання педагогічний працівник має володіти ґрунтовними знаннями в галузі філософії, соціології, етики, політики, мистецтва, сучасної науки і техніки. Ерудованість допоможе йому бути цікавим співрозмовником, викликати повагу і довіру учнів і вихованців, бути для них взірцем творчого ставлення до праці, прикладом для наслідування [77, с. 433]. Зазначимо, що за статистикою 7 % першого враження сформує те, як говорить педагог; 38 % – що він говорить; 55 % – як він виглядає.

Разом з тим, результати своєї діяльності педагог, перш за все, оцінює сам, і дуже важливо, щоб його оцінка була об'єктивною. Отже, необхідними рисами педагогічного працівника мають бути також самокритичність та потреба у постійному самовдосконаленні, дисциплінованість і висока вимогливість до себе.

Водночас педагогічна професія вимагає постійного і значного емоційного, інтелектуального і фізичного напруження. Щоб його витримати, слід постійно дбати про стан свого фізичного і психічного здоров'я. На думку більшості дослідників, негативні психічні почуття і стан можуть вплинути на різні аспекти трудового процесу – професійну діяльність, особистість педагога, професійне спілкування, мати негативний вплив на професійний розвиток особистості.

Пріоритетною характеристикою педагога є його компетентність, як здатність орієнтуватись у швидкоплинних умовах професійної діяльності, оскільки затребуваним є фахівець, який не буде чекати інструкцій, а прийматиме самостійні рішення, буде відрізнятися мобільністю, динамізмом і конструктивністю. Зокрема конфліктологічна компетентність розглядається нами як одна із необхідних складових частин професійної компетентності педагога, яка передбачає мистецтво індивідуальної роботи з особистістю, володіння різноманітними «ключами» комунікації, спеціальними методами організації власної психіки, засобами зниження рівня емоційного напруження і тривожності.

Значна кількість досліджень присвячена вивченню конфліктів у педагогічному процесі. Так, М. Пірен визначила основні види педагогічних ситуацій і конфліктів, Л. Орбан-Лембрик вивчила особливості позицій суб'єктів педагогічного процесу, С. Максименко та Т. Щербан дослідили готовність молодих педагогів до конфліктної взаємодії.

Педагогічні конфлікти, як окремий вид конфліктних ситуацій, мають свою специфіку. Перш за все, особливість таких конфліктів полягає в тому, що відповідальними за педагогічно правильне вирішення ситуації є дорослі, оскільки саме від них діти засвоюють моделі поведінки, соціальні норми стосунків між людьми. Часте виникнення педагогічних конфліктів може дати вихованцям негативно забарвлене, нерідко викривлене уявлення про взаємостосунки старших з молодшими, і відповідальність за це несе, насамперед, безпосередньо заклад освіти і педагог.

Теоретичні та методологічні основи діяльності педагога ЗОШ висвітлені у працях вітчизняних вчених Л. Артемової, Г. Беленької, А. Богуш, Е. Вільчковського, Н. Гавриш, Т. Жаровцевої, О. Кононко, К. Крутій, В. Кузьменко, А. Маркової, В. Нестеренко, Е. Панько, Т. Поніманської, Л. Семушиної, В. Сластьоніна, Л. Спіріна, Т. Степанової та ін.

Ми глибоко переконані, що діяльність вчителів закладів шкільної освіти має бути передусім спрямована на підтримку психічного здоров'я дітей шкільного віку; забезпечення сприятливих умов для їхнього психічного розвитку; розвиток індивідуальних здібностей кожного учня. Проте педагогічна діяльність відрізняється тим, що передбачає врахування сукупності запланованих і незапланованих, стихійних і конфліктних, епізодичних і традиційних ситуацій. Відтак, постановка педагогічних завдань і прийняття педагогічних рішень здійснюється в умовах невизначеності; більшість завдань потребує негайної оперативної дії [64].

Отже, специфіка діяльності вчителя ЗОШ полягає в тому, що особистісні характеристики фахівця, поряд із його професійними якостями, є ключовими чинниками, що визначають ефективність педагогічної діяльності.

Разом з тим, специфіка педагогічної діяльності полягає в тому, що праця вчителя протікає індивідуально. Працюючи з дитячим колективом вічна-віч, педагог, зазвичай, перебуває у сильній психічній напрузі, оскільки він мусить активно регулювати свою поведінку у різних ситуаціях. Таке підвищене навантаження на нервово-психічний стан сприяє ймовірності виникнення дезадаптивної регуляції інтелектуальної і емоційної сфери [64].

Слід зазначити, що педагоги гостро реагують на оцінку своїх особистісних даних, оскільки педагог сам звик оцінювати інших. Йому дуже важко погодитися з висновками, що несприятливий розвиток педагогічної ситуації найчастіше визначено його власними особистісно-професійними слабкостями та недоліками. З іншого боку, більшість вчителів мають високу



особистісну тривожність, схильні гіперболізувати, драматизувати події чи впадати у глухий психологічний захист.

Як відомо, гендерною особливістю педагогічного колективу є те, що 83 % педагогів – жінки. Як вважають фахівці, в однорідних статевих колективах частішають міжособистісні конфлікти, зачіпається ділова сфера відносин співробітників, а мізерні сутички переростають у тривалі ділові конфлікти, які не сприяють нормальному освітньому процесу, саморозвитку і ефективній співпраці.

Істотними є і такі протиріччя як: різні очікування, різні ціннісні орієнтації, різні психофізичні можливості вчителів, об'єднаних однією професійною діяльністю, існуючою у соціальному просторі і часі.

Слід відмітити, що в життєдіяльності педагогічного колективу є дві сторони: формальна (функціонально-ділова) і неформальна (емоційно-особистісна). За допомогою спільної прикладної діяльності та завдяки здоровим міжособистісним відносинам у соціумі, вирішується питання психологічної несумісності. Диференціація у сфері функціонально-статусних відносин породжує соціальну нерівність, яка також провокує психологічне напруження. Відтак, причини появи конфліктів у педагогічних колективах ЗОШ можуть бути досить різноманітними.

Розглянемо деякі з них. Джерелом конфлікту часто стає непідтвердження рольових очікувань. Загострення міжособистісних відносин може виникнути на ґрунті браку цікавої справи, перспектив, що посилює ворожнечу і маскує егоїзм, викликає небажання рахуватися з товаришами й колегами. В основі конфліктних відносин можуть критися предметно-ділові розбіжності. З одного боку, вони нерідко сприяють спільній прикладній діяльності, пошуку можливих шляхів зіткнення точок зору, але з іншого – можуть бути простим камуфляжем, зовнішньою оболонкою.

Причиною міжособистісних і міжгрупових конфліктів є розбіжність норм спілкування, і поведінки. Така причина може викликати конфлікти між

особистістю і групою, представниками різних регіонів етнічних груп [29, с. 21].

Наступна можлива причина конфліктів – це конфлікти через відносну психологічну несумісність людей, змушених через особливості професії щодня контактувати одне з одним.

Також конфліктологи виділяють і специфічні причини педагогічних конфліктів, а саме:

- конфлікти, пов'язані з улаштуванням праці вчителів;
- конфлікти, що виникають через стиль керівництва;
- конфлікти, зумовлені необ'єктивністю оцінки педагогами знань дітей.

У розглянутому нами контексті, Н. Олійник виділяє такі три типи потенційно-конфліктогенних педагогічних ситуацій: конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин [61, с. 59].

Конфлікти діяльності можуть виникати з приводу виконання робочих завдань і доручень, проблемних ситуацій, коли учасники педагогічного процесу не виявляють готовності оперативно виправити власну помилку тощо.

Конфлікти поведінки здебільшого виникають з приводу порушення правил і норм поведінки у ЗОШ та поза ним. Найчастіше це порушення норм спілкування, агресивна, недобррозичлива поведінка тощо.

Конфлікти взаємин виникають у сфері емоційно-особистісних стосунків керівництва ЗОШ та педагогів, педагогів та вихованців, батьків. Вони постають на ґрунті недобррозичливих стосунків як наслідок постійних попередніх конфліктів діяльності або поведінки, вчинків. Такі конфлікти створюють взаємно упереджене сприйняття конфліктуючими сторонами один одного [69].

Варто наголосити на конфліктах «Педагог-Адміністратор», які надзвичайно поширені і найменш конструктивні. Загальна характеристика взаємин у педагогічних колективах останнім часом така: 43% педагогічного

складу незадоволені стилем керівництва директорів, і лише 16,4% висловлюють задоволення практикою керівництва.

Виділимо специфічні причини конфліктів «Педагог-Адміністратор»:

- недостатньо чітке розмежування кордонів у сфері управлінського впливу, що найчастіше призводить до «подвійного» підпорядкування педагога;
- жорстка регламентація організаційного життя, оцінно-імперативний характер застосування вимог;
- перекладання на вчителя «чужих» обов'язків;
- незаплановані (несподівані) форми контролю над діяльністю вчителя;
- стиль керівництва не відповідає рівню соціального розвитку колективу;
- плинність кадрів;
- недооцінка керівником професійності педагога;
- порушення психолого-дидактичних принципів, морального і матеріального стимулюванням праці освітян;
- нерівномірна завантаженість вчителів громадськими дорученнями;
- порушення принципу індивідуального підходу до особистості педагога [17, с. 31].

Для вчителів найбільше психологічне навантаження мають дві обставини, як особистої, так і професійної самореалізації, – це незадоволеність стилем керівництва та педагогічним колективом. Директори закладів освіти вважають, що у них складаються дружні відносини з членами педагогічного колективу. Вчителі ж, у свою чергу, відзначають, що ці взаємовідносини мають лише формальний характер. Така диспропорція у відповідях (37,9% до 73,4 %) дозволяє припустити, що чимало директорів не мають об'єктивного ставлення до реально сформованих взаємовідносин між

ними і педагогічним колективом. Таким чином, адміністрація має дуже обмежений арсенал засобів для врегулювання конфліктів.

Щодо вікових особливостей, варто зосередити увагу на тому, що педагогічні працівники віком від 40 до 50 років часто сприймають контроль за своєю діяльністю, як виклик, що загрожує їхньому авторитету. Після 50 років у вихователів спостерігається тривожність, яка виявляється у роздратуванні, емоційних зривах, які провокують конфлікти. Наявність кризових періодів розвитку особистості (наприклад, криза середини життя) також збільшує ймовірність виникнення конфліктних ситуацій [52, с. 3].

Спираючись на дослідження І. Новікова та В. Орлянського, можна констатувати, що через 10-15 років педагогічної діяльності в структурі особистості фахівця виникають зміни – професійні деформації, які виявляються за такими ознаками: у процесі взаємодії з дітьми педагог використовує здебільшого авторитарний стиль керівництва; у поведінці педагога починає переважати надмірна самовпевненість, менторство, догматизм, відсутність гнучкості у спілкуванні з учнями. Якщо педагогічний працівник зовсім не зважатиме на вказані професійні деформації, то в подальшому таке ігнорування психологічного здоров'я і благополуччя може спровокувати професійну кризу та емоційне вигорання.

Розглянемо специфічні причини конфліктів «Педагог – педагог».

1. Конфлікти, зумовлені особливістю відносин суб'єктів педагогічних конфліктів:

- між молодими вчителями й вчителями зі значним стажем роботи;
- між вчителями, які ведуть різновікові групи;
- між вчителями, які ведуть одну й ту ж саму групу;
- між вчителями, які мають звання, посадовий статус (вчитель вищої категорії, керівник методичного об'єднання) і які їх не мають;
- між вчителями початкових груп та середньої ланки;
- між вчителями, чії діти ходять в одну школу;

- незадоволення вчителів ставленням своїх колег до власної дитини.

Особливість становища дитини вчителя у соціумі (завжди «відкрита») і переживання з цього приводу матері-вчителя «роздмухує» довкола постійне «поле напруженості».

Надзвичайно часто звернення вчителя до колег, чії діти навчаються у школі, з проханнями, зауваженнями, скаргами із приводу поведінки і навчання їхньої дитини.

2. Конфлікти, «провоковані» (частіше ненавмисно) адміністрацією ЗОШ:

- необ'єктивний чи нерівномірний розподіл ресурсів (кабінетів, групових кімнат, технічних засобів навчання);
- невдалий добір вчителів у одній паралелі з погляду їх психологічної сумісності;
- непряме «зіштовхування» вчителів (порівняння груп за успішністю, виконавчою дисципліною, піднесення одного вчителя через приниження іншого чи порівнювання з іншими).

Зазначене вище дає підстави зробити висновок, що кожен із конфліктів викликаний своїми причинами.

Розглянемо, приміром, можливі причини конфліктів між початківцями і вчителями зі значним стажем роботи у школі. Нерозуміння ролі життєвого досвіду зрілого вчителя, несерйозне ставлення до професії вчителя молодих педагогів нерідко стає причиною того, що вчитель у літах частіше фіксує свою увагу на негативних сторонах сучасної молоді. Відповідно, маємо дисбаланс між канонізацією власного досвіду й протиставляння моральних та естетичних смаків поколінь вчителями зі стажем, та завищеною самооцінкою, амбітністю, професійними промахами молодих освітян, що, без сумніву, може стати причиною конфліктів [13, с. 20].

Ми впевнені, що глибоке вивчення причин конфліктів типу «Вчитель-вчитель» – це один із перспективних напрямків дослідження педагогічних

конфліктів. Звісно ж, важливе значення відіграє й знання структури, причин, що провокують вияв конфліктогенного стану. Знання цих причин дозволяє об'єктивно визначити умови, що породжують сутички.

Для цього необхідно здійснювати цілеспрямоване спостереження за реальними причинно-наслідковими зв'язками, тобто тим, що обумовлює виникнення конфлікту, його характер і наслідки. Це дасть змогу краще зрозуміти природу конфлікту, визначити метод або модель поведінки в конфліктній ситуації.

В ході цілеспрямованого спостереження за педагогічним колективом ЗОШ Миколаївська гімназія №43 імені К.Ф. Ольшанського нам вдалося відмітити панування доброзичливої атмосфери, наявність позитивного мікроклімату, однак ми помітили деякі нюанси, що дають підстави зробити висновок про причини виникнення конфліктних ситуацій у педагогічному колективі. Серед них:

- наявність конкуренції, бажання досягти високого рейтингу в очах дітей, батьків, колег і керівництва іноді негуманними шляхами;
- професійна деформація працівників із великим стажем роботи;
- емоційне вигоряння деяких педагогів;
- нерівномірний розподіл обов'язків;
- нерівномірне матеріальне заохочення у вигляді премій;
- індивідуально-психологічні особливості педагога;
- запізнення, ігнорування працівником професійних обов'язків, доручень, брехливість, лінь;
- самоствердження одних працівників шляхом приниження гідності інших.

Спостереження дає підстави припустити, що фахівцю, який цінує «людський фактор», прагне мирно жити, працювати в колективі однодумців на засадах взаємодопомоги, підтримки і поваги, притаманні такі інтегративні характеристики особистості, як:

- толерантність;

- емпатія;
- комунікативність;
- емоційна стабільність;
- конгруентність;
- асертивність;
- соціальна активність;
- високий рівень культури і освіти;
- почуття гумору.

У контексті нашого дослідження викликають значний інтерес виділені С. Максименко особливості діалогічного спілкування. Очевидно, що ці особливості є необхідною умовою безконфліктної взаємодії в педагогічному колективі:

- установка на взаємну довіру, відповідальність і доброзичливість у спілкуванні;
- рівність позицій; за такої умови здійснюється взаємний вплив одне на одного, формується здатність ставати на позиції іншого;
- відсутність оцінок, повне прийняття людини такою, якою вона є, повага та довіра до неї;
- особливе емоційне забарвлення спілкування, щирість і природність вияву емоцій, установка на взаємне проникнення у світ почуттів і переживань одне одного [54, с.14].

Глибоко був правий Ш. Амонашвілі, коли писав: «...олюднення середовища навколо кожної дитини, гуманізація соціуму і власне педагогічного процесу є найвищою турботою вчителя» [5, с. 388].

Відповідно, педагогічне управління конфліктами на території закладу шкільної освіти полягає не стільки в усуненні або погодженні взаємних претензій, скільки в позитивній зміні міжособистісних відносин суб'єктів освітнього процесу в діяльності і спілкуванні та формуванні у них антиконфліктної спрямованості, під якою ми розуміємо усвідомлену готовність до конструктивного вирішення протиріч.

### **1.3. Вітчизняний і зарубіжний досвід попередження та вирішення конфліктних ситуацій**

Перманентні зміни, як позитивні, так і негативні, що відбуваються в світі, певною мірою впливають на нашу державу, яка тісно співпрацює із зовнішнім світом у різних сферах (економічній, технічній, політичній, гуманітарній та ін). Криза, яка охопила майже всі країни, надзвичайно сильно вплинула на кожного громадянина України, оскільки процес світових проблем доповнився внутрішньою політичною кризою. На тлі війни в Україні помічається тотальне безробіття, економічний спад виробництва, інфляція, втрата сенсу і цілей життя, різко загострюються особистісні проблеми людини (конфліктність, агресивність, стрес, емоційне «вигорання», депресія та ін.), що викликані зовнішніми чинниками.

Така ситуація поширюється на всі сфери людської діяльності, в тому числі й на педагогічну. Відтак, чимало освітян – професіоналів, які працюють у системі «людина-людина», в усьому світі постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері, що призводить до творчого виснаження, професійного знесилання. Тому сьогодні особливо гостро стоїть питання емоційного вигорання педагогічних працівників та пошуку шляхів емоційної саморегуляції сучасного фахівця педагогічної ниви.

Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються якнайкраще у разі, якщо відбувається орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної згоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. В кожній країні є свої особливості щодо вирішення трудових конфліктів [84, с. 92].

Дослідженню теоретичних і практичних проблем попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємствах присвячені праці вітчизняних та зарубіжних учених, таких як: А. Анцупов, Н. Грішкіна, А. Ішмуратов, В. Кубатов, Н. Грішкіна, С. Фролов, М. Цюрупа, А. Шипілов та ін.



Світовий досвід попередження та врегулювання трудових конфліктів узагальнено і відображено в Конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці [89]. Зарубіжний досвід вирішення трудових конфліктів свідчить про три шляхи можливого врегулювання конфліктів:

- за допомогою спеціальних судів із питань праці та соціального забезпечення (галузеве правосуддя);
- через цивільний процес у загальних судах;
- засобами психолого-педагогічної медіації;
- за допомогою примирних і арбітражних процедур [90].

У європейських країнах, США та Японії великого значення надають досудовій процедурі врегулювання трудових конфліктів. У США ще в 1947 році при Міністерстві праці була створена Федеральна служба посередництва і примирення (ФСПП), яка через 30 років отримала статус незалежної організації. Нині директор ФСПП призначається Президентом і затверджується Конгресом. Спочатку ФСПП займалася регулюванням спірних питань у період страйків. Сьогодні служба здійснює свою діяльність за чотирма основними напрямками: розгляд спірних питань у 30-денний термін, робота в передстрайковий період та під час страйків; навчання навичкам мистецтва переговорів і конструктивного розв'язання проблем як одній із форм «випереджувального» посередництва; фінансова й технічна допомога місцевим комітетам «праця – управління», які вирішують проблеми безпеки праці, охорони здоров'я, пенсійного забезпечення; організація чергування арбітрів в офісі «Арбітражний сервіс» для сторін, що надають перевагу арбітражу [90].

Один із висновків конфліктології полягає у тому, що ефективним способом розв'язання більшості конфліктів є переговори. Переговори – це сумісна, двох-або багатостороння контактна взаємодія сторін з метою прийняття взаємоприйнятних рішень, які вважаються найкращими в даній ситуації [85, с. 101]. Переговори дозволяють знаходити згоду між

конфліктуючими сторонами навіть у тому випадку, коли протиборство завело їх у глухий кут [85, с. 6].

Взагалі зарубіжна думка зосереджується на простому і доступному для розуміння кредо: «Конфлікти слід вирішувати так, щоб ніхто не помічав, що вони були».

Конфліктологи всього світу солідарні в тому, що умовами завершення конфлікту є такі:

1. Припинення конфліктної взаємодії у формі боротьби. У конфліктних міжнародних відносинах миротворці намагаються, перш за все, «розвести» ворогуючі сторони.
2. Одночасно слід припинити бачити в опонентів ворога, супротивника, якого слід перемогти. Цьому сприяє, по-перше, критичний аналіз власних позицій, намірів, дій, а по-друге, слід намагатися якомога чіткіше зрозуміти позицію протилежної сторони.
3. Слід зменшити розпал негативних емоцій. Майже всі вітчизняні й зарубіжні конфліктологи вказують, що до остаточного вирішення конфлікту і деякий час після нього сторони переживають негативні емоції по відношенню до опонента.
4. Врахування статусного стану конфліктуючих.
5. Важливою умовою конструктивного розв'язання конфліктів є обрання опонентами адекватної до поведінки протилежної сторони стратегії вирішення – суперництво, компроміс, ухилення, пристосування, співробітництво та ін. [85, с. 93-94].

Сучасна дослідниця Н. Булка зазначає, що у більшості країн Європи вже тривалий час трудові спори вирішуються спеціалізованими трудовими судами, функціонування яких представляє інтерес для України. Такі суди утворено в Австрії, Бельгії, Великобританії, Норвегії, Фінляндії, Франції, ФРН, Швейцарії, Швеції та деяких інших країнах. Трудові суди або входять

до єдиної судової системи, або, як у ФРН, являють собою автономну систему судів, наділених широкою юрисдикцією [11, с. 27].

Світова практика показала, що спеціалізовані суди з трудових справ відіграють провідну роль при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів у державах з розвиненою ринковою економікою (Ізраїль, Великобританія, Швеція, Норвегія, Німеччина, деякі інші держави Центральної та Східної Європи) і при цьому діють дуже ефективно, забезпечуючи максимальне врахування інтересів учасників трудових правовідносин. Спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів у різних країнах, незважаючи на те, що мають однакову назву, за юрисдикцією, процедурою, складом і повноваженнями дещо відрізняються.

Установи спеціальної трудової юстиції давно існують на Заході (у Франції, наприклад, з 1806 р.) і накопичили величезний досвід у вирішенні трудових конфліктів. Зарубіжний досвід свідчить про те, що трудові суди виконують важливі завдання із застосування трудового права, його тлумачення, задоволення законних домагань учасників трудових відносин одне до одного, сприяють їх примиренню на основі компромісів, і виступають чинником, що підтримує соціальну стабільність [69].

Діяльність трудових судів в більшості країн побудована на принципах тристороннього співробітництва (трипартизму). Судові справи розглядає колегія у складі професійного судді і двох непрофесійних суддів, висунутих професійними спілками та організаціями роботодавців. Такий склад суду покликаний забезпечити всебічний неупереджений розгляд суперечки та прийняття справедливого рішення.

Велике значення має і те, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – це юристи, які спеціалізуються в області трудового права, а непрофесійні судді-практики добре орієнтуються в питаннях праці і трудових відносин [69].

Трудові суди зазвичай вбудовані в загальну судову систему, і лише дві країни – ФРН та Ізраїль – мають повністю автономну систему трудових

судів, наділених широкою юрисдикцією. Як правило, трудові суди функціонують на основі правил і процедур, закріплених у цивільному процесуальному законодавстві, тобто розглядають справи на основі принципу змагальності. Але в цей принцип внесені певні поправки: процедура в трудових судах більш швидка і дешевша, ніж у звичайних судах; відсутні деякі формальності, властиві цивільному процесу; суди проявляють більшу ініціативу у веденні судового процесу, залучення доказів. Діє специфіка щодо представництва сторін, розподілу тягара доведення, оцінки доказів. Велике значення надається спонуканню сторін до примирення на всіх стадіях процесу.

У низці країн для цих цілей використовується спеціальна досудова стадія розгляду. У більшості промислово розвинених країнах існують державні посередницькі структури, мета яких – врегулювання трудових конфліктів. Причому різниці між ними (з точки зору наявних ресурсів та обсягів повноважень), мабуть, більше, ніж подібностей [69].

Так, у Фінляндії завданнями державного посередника є: запобігання конфліктів, примирення сторін, аналіз ситуації. Посередництво може здійснюватися на прохання сторін або за власною ініціативою. Якщо оголошується готовність до конфлікту (страйкова готовність або попередження про локаут), то посередник зобов'язаний втрутитися. Період попередження – 14 днів. Посередник не вправі відкласти намічений захід, але може направити подання до міністерства праці, яке володіє правом його відстрочки ще на 14 днів, а якщо мова йде про державний чи муніципальний сектор, то цей період подовжується ще на один тиждень [69].

У Норвегії всі попередження про майбутні конфлікти слід надсилати держпосереднику. Великими (у масштабі країни) або галузевими конфліктами займається він сам, а до розгляду інших спорів залучає інших співробітників. У приватному секторі держпосередник може заборонити проведення відповідних заходів на період, поки робляться спроби посередницького врегулювання, якщо він вважатиме, що конфлікт становить

загрозу для громадських інтересів. Через 10 днів посередник може зажадати врегулювання конфлікту. Ще через 4 дні обов'язок мирного вирішення конфлікту перестає діяти. У державному секторі невдача переговорів призводить до обов'язкового посередництва. Через 2 тижні будь-яка сторона переговорів може вимагати їх закінчення. У цьому випадку в посередника є тиждень для примирення сторін.

У Великобританії Служба консультації, примирення та арбітражу сприяє поліпшенню відносин між сторонами, запобігає конфліктам і сприяє їх врегулюванню. Посередники ніколи не видають приписів та рекомендацій. Проте сторони можуть просити службу вирішити конфлікт шляхом арбітражної процедури [69].

Дослідивши зарубіжний досвід вирішення трудових конфліктів, підсумуємо, що національна специфіка і практика кожної держави передбачає застосування різних методів вирішення колективних трудових спорів і використання служб примирення, посередництва та арбітражу. У цьому відношенні правова система врегулювання колективних трудових спорів в Україні цілком відповідає міжнародному законодавству і сформованій світовій практиці. Практика організації служб примирення і посередництва в державах пострадянського простору схожа на практику в Україні, проте з деякими особливостями.

Щодо формування безконфліктної взаємодії, в багатьох країнах з дитячого віку прививаються правила уникнення сварок і принижень, сповідується ідея миру, поваги, толерантності, рівності.

Наприклад, у Японії існує багатовікова система «морального вчиння», заснована на ідеях релігійно-філософських учень. Метою вчиння є формування особистості, яка відповідає суспільній моделі людини з «груповою свідомістю», національним характером, поведінкою громадянина Японії (Лі Хан Чой). Від народження, спочатку в родині, а згодом і в освітніх установах, дитину виховують в дусі національних традицій, формують почуття милосердя, турботливості, солідарності, вірності та відданості. При

цьому активно використовуються ЗМІ, масова підготовка до державних свят (День нації, День народження Імператора, День Конституції, День праці тощо).

Програма курсу моралі складається з трьох розділів. Перший розділ містить теми, що виховують лояльність шляхом формування почуття приналежності до своєї сім'ї, соціальної групи, держави. Другий розділ вміщує теми, спрямовані на вчиння «активної особистості», яка здатна підпорядковувати свої ідеї й цілі інтересам держави. Мета третього розділу – навчити дитину сприймати суспільні норми поведінки як внутрішні потреби. У вчинні моральних установок, ціннісних орієнтацій японської молоді застосовують соціальні функції культури, особливо традиційної національної культури, яка, на думку японських учених, органічно пов'язана з японською моделлю соціального розвитку [3]. На нашу думку, такий підхід змалку готує особистість до комфортних умов співпраці, спрямовує на діалогову взаємодію, компромісне вирішення суперечок і поваги до опонентів.

У Болгарії з 2007 р. оголошено національну кампанію за безконфліктність, що має назву «Я допомагаю світу стати кращим». Понад 350 тисяч учасників із Болгарії та інших країн узяли в ній активну участь.

Основна мета кампанії – нагадати, що Болгарія як частина європейського різноманіття цінує європейські культурні надбання. Однією з найбільш важливих цінностей є безконфліктність, завдяки якій культурна багатоманітність країни перетворена на джерело духовного багатства та єдності. Цілей кампанії досягнуто через провадження діяльності болгарських закладів шкільної освіти. Учасники кампанії вкотре довели, що співпраця на основі добропорядності, щирості має глибоке коріння в болгарській народній психології та є однією з основних цінностей суспільства [55, с. 20].

Розглянемо деякі конкретні методи і заходи, які активно використовуються за кордоном з метою врегулювання конфліктів і вправлення людей у безконфліктній взаємодії.

На нашу думку, яскраво ілюструє позиції сторін в конфлікті «Трикутник Карпмана» або «Драматичний трикутник», який описав у 1968 році американський психіатр Стівен Карпман (продовжувач ідей Еріка Берна). Механізм дії трикутника полягає в тому, що в певний етап свого життя, в певних обставинах і умовах кожен із нас буває в ролі жертви, контролера або рятівника. Автор методу пропонує різні альтернативи, як знайти вихід із глухого кута в конфліктній ситуації, навчитися правильно реагувати і не дозволяти маніпулювати собою.

Цікавим з позиції розуміння природи конфлікту вважаємо Стенфордський тюремний експеримент, здійснений у 1971 році американським психологом Філіпом Зімбардо. Вчений довів таку закономірність: «Якщо ви даєте людині владу над кимось беззахисним, кимось приниженим, саме тоді абсолютна влада розбещує абсолютно». Сутність експерименту полягала в тому, що Зімбардо створив для учасників ряд специфічних умов, які мали б сприяти дезорієнтації, втраті почуття реальності і самоідентифікації.

Двадцяти чотирьох молодих чоловіків поділили випадковим чином на «ув'язнених» і «охоронців». Ув'язнених одягли в незручний, принизливий одяг, і називали тільки за номерами замість імен. Натомість охоронці мали абсолютну владу, кричали, мали в руках дерев'яні палиці, були одягнені в уніформу і сонцезахистні окуляри, через які не було видно очі. Експеримент швидко вийшов з-під контролю. В'язні відчували садистське і образливе ставлення з боку охоронців, і до кінця у багатьох з них спостерігався емоційний розлад. Результати експерименту використовувалися для того, щоб продемонструвати вразливість і покірність людей, до яких застосовується жорстока, деспотична ідеологія, яка при цьому підтримується суспільством і державою. Також їх використовували в якості ілюстрації до теорії когнітивного дисонансу та впливу влади авторитетів.

Дієвим методом у вирішенні конфліктних ситуацій є «Тренінг асертивності», автором якого є Сью Бішоп [14]. Підкреслимо, що асертивна

людина вмiє чiтко й спокiйно висловлювати свої думки, не змiнюючи позицiю, якщо з нею хтось не погоджується. Метою даного тренiнгу є оволодiння навичками впевненої поведiнки в мiжособистiсних контактах; пiдвищення усвiдомленостi особистiсних прав; розвиток умiння щиро вiдкрито й прямо висловлювати свої думки й почуття. За визначенням Реннi Фрiчи, асертивна людина – це та, яка вiдповiдає за власну поведiнку, демонструє самоповагу i пошану до iнших, позитивна, слухає, розумiє i намагається досягти робочого компромiсу [37].

Якщо звернутися до зарубiжного досвiду, заслуговує на увагу програма морального вчиння, розроблена групою американських учених пiд керiвництвом К. Оллред. Вона має назву «Позитив екшн» («Вчиння особистостi дитини позитивним учинком»). Спецiально розробленi педагогiчні технологiї допомагають дiтям рiзного вiку навчитися в повсякденному життi спiлкуватися з дорослими, однолiтками, самостiйно обирати активнi дiї та творчо осмислювати iхнiй результат. У змiст поняття «позитивний учинок» входять покладено вминня дитини надавати дiєву допомогу, бути справедливою та чесною до себе, визнавати свої сильнi та слабкi сторони, брати на себе особисту вiдповiдальнiсть за вчинки, розглядати ситуацiї з позицiї людини, яка не згодна з тобою. Наприклад, через гру дiти освоюють навички саморозумiння, ефективного використання емоцiй та управлiння ними, подорожуючи до Королiвста Позитивного Вчинку, шукаючи ключi вiд ворiт Палацу Саморозумiння [59, с. 118].

З метою органiзацiї ефективної взаємодiї всiх учасникiв освiтнього процесу ЗОШ слiд звернути увагу на стратегiю нiмецьких психологiв В. Зiгсарта та Л. Ланга про перетворення колективу на «вагон, який сам рухається». Тут ключовою є iдея про демократичного керiвника, який, дбаючи про командний дух i отримання якiсних результатiв, довiряє прийняття важливих i масштабних рiшень колективу, делегуючи завдання виконавцевi, з одночасним наданням засобiв. Рецепт успiху групи полягає в її



позитивних емоціях, міжособистісній комунікації, згуртованості, задоволенні потреб кожного учасника, що базуються на принципі партисипативності (участі), мотивації та інтеграції [48, с. 50].

Часто трапляється так, що думка про людину обростає новими даними за правилами відомої дитячої гри «зіпсований телефон». Відомий педагог А. Макаренко вірив у безмежні можливості людини, яка зростає, а тому закликав підходити до кожної дитини з оптимістичною гіпотезою, хай навіть із певним ризиком помилитися. У своїй практиці педагог нерідко діяв радикально. В колонії, до якої надсилали малолітніх правопорушників, їхнє минуле не бралось до уваги. Біографічні дані навмисно приховувалися від вчителів та інших вчинців. Діти входили в новий колектив, начебто починаючи життя з «чистого аркуша», позбуваючись своїх колишніх помилок символічним актом: спалюючи старий одяг [53, с. 138].

У цьому контексті доречним виявився ефект Пігмаліона (Р. Розенталь і Л. Якобсон), зона найближчого розвитку Л. Виготського, ефект Голема (Бабад, Інбар). Зазначені феномени підтвердили думку про те, що наші уявлення про людину можуть уміщувати широкий спектр найрізноманітніших поглядів на одне й те ж саме явище, причому все залежить від того, чи зуміємо ми свою оцінку та уявлення змінювати відповідно до того, як змінюються самі люди. Тому так важливо підтримувати в людині певну емоційну стабільність, самоповагу, а це важливо для формування миролюбної, неконфліктної особистості.

Відтак, на підставі зазначених вище методів у підготовці педагогів до здійснення безконфліктної взаємодії з колегами на гуманістичних засадах акцентовано особливу увагу на розвитку розуміння «іншого», а це насамперед досягається шляхом прийняття власної особистості.

Так, К. Юнг одним із перших виокремив у психіці людини системи «Я», «Маска», «Тінь». У своїх роботах він довів важливість виявлення «Тіні»: «якби ми могли побачити свою Тінь (темну сторону власної натури),

ми б були імунні по відношенню до моральної та інтелектуальної інфекції, втручання» [57, с. 57].

Ідеї зарубіжних психологів К. Уїлберга, Р. Асаджолі, К. Роджерса тотожні в тому, що приймати себе – значить знаходити позитив навіть у своїх слабких якостях і проявах, не ведучи боротьбу із самим собою, не придушуючи власну особистість. Це дає можливість приймати інших із їхніми слабкими сторонами. Неприйняття себе зумовлює негативне сприймання оточуючих, прагнення зайняти авторитарну позицію, самоствердитися будь-якою ціною. Результат розуміння педагогом самого себе та своїх учнів впливає на формування тієї чи іншої позиції у взаємодії. Цей шлях називають «стратегією професійно-особистісного зростання педагога», адже він базується на моделі суб'єкт-суб'єктних зв'язків педагога з колегами, створює умови для безконфліктної взаємодії [57, с. 59].

Таким чином, за визначенням І. Беха, «рефлексія як активна функція призводить до усвідомлення компонентів внутрішнього світу Я суб'єкта, і у такій ролі вона є вирішальним фактором, оскільки створює змістовий діапазон Я: буде він вузьким чи широким – залежить від дії рефлексії. По-іншому, рефлексія дає Я міру. Тут проявляється тенденція: чим глибша та різнобічніша рефлексія, тим більше й диференційованіше Я» [12, с. 5–6].

Підсумовуючи викладене та враховуючи важливість врахування зарубіжного та вітчизняного досвіду попередження та вирішення конфліктних ситуацій, ми вважаємо, що для результативності психокорекційної роботи, спрямованої на розвиток неконфліктної особистості, ефективними виявилися такі положення:

- сприймати людину такою, якою вона є;
- поважати особистість;
- ні за яких обставин не принижувати гідність людини;
- пам'ятати: кожен має право на помилку, кожен має право на власну думку.

### **Висновки до першого розділу**

У результаті вивчення філософської, психолого-педагогічної літератури, нормативно-правових документів із проблеми дослідження встановлено, що конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних один з одним тенденцій у свідомості окремого індивіда, у міжособистісних взаємодіях індивідів або груп людей.

У свою чергу, конфліктна ситуація – це суперечливі позиції сторін із будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів їх досягнення, розбіжність у інтересах, бажаннях тощо.

Підтверджено, що вміння педагогічного працівника конструктивно вирішувати конфліктні ситуації є інтегральною характеристикою не лише з точки зору її якісного та змістовного аналізу, але й із огляду на її генезу, оскільки ідея дилеми між конфліктним і безконфліктним існуванням започаткувалася та розгорталася у XVI – XVII ст., хоча витoki її сягають ще світових віровчень, таких як Буддизм, Іслам, Індуїзм, Джайнізм, Християнство, Іудаїзм.

З'ясовано, що надмірною конфліктністю наділені люди, яким властива незріла психіка, яким легше образитися, аніж вступити в діалог, знайти причину конфлікту і обрати стратегію компромісу. З такими людьми нелегко будувати стосунки, планувати колективні справи, вони часто виступають каталізаторами сварок, інтриг і пліток, забувають про пріоритет людського фактору в міжособистісній взаємодії.

Дослідженням встановлено, що специфіка діяльності вчителя ЗОШ полягає в тім, що особистісні характеристики фахівця, поряд із його професійними якостями, є ключовими чинниками, що визначають ефективність педагогічної діяльності. Відповідно, педагогічне управління конфліктами в умовах закладу шкільної освіти полягає не стільки в усуненні або погодженні взаємних претензій, скільки в позитивній зміні міжособистісних відносин суб'єктів освітнього процесу в діяльності і спілкуванні та формуванні у них антиконфліктної спрямованості, під якою

ми розуміємо усвідомлену готовність до конструктивного вирішення протиріч.

На сьогоднішній день існує декілька досить цікавих концепцій розгляду конфліктів. Зокрема: погляди Зігмунда Фрейда; три типи конфліктної ситуації Курта Левіна; «Я-концепція» Карла Роджерса; теорія потреб Абрахама Маслоу; теорія комплексу неповноцінності Альфреда Адлера; вчення про екстраверсію та інтроверсію Карла Юнга; теорія психосоціального розвитку Еріка Еріксона; теорія мотиваційних конфліктів за Куртом Левіним; теорія Віктора Франкла; теорія предметної діяльності О. Леонтьєва, теорія когнітивного дисонансу Л. Фістінгера.

Аналіз теорії і практики безконфліктної взаємодії педагогічних працівників ЗОШ дає підстави стверджувати, що ця проблема привертає увагу науковців багатьох країн світу. На особливу увагу заслуговує досвід країн близького та далекого зарубіжжя. Наприклад, у Японії функціонує багатовікова система «морального вчиння», у США на законодавчому рівні створюються умови для збереження миру з емігрантами, у Грузії розробляються спеціальні програми у сфері гуманістичної освіти та безконфліктного вчиння молоді, у Болгарії чинною є національна кампанія за мир: «Я допомагаю світові стати кращим». Творче осмислення зарубіжного досвіду безконфліктної взаємодії в освітньому процесі може прислужитися і в українській науці також.

## РОЗДІЛ 2

# ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

### 2.1. Діагностика конфліктності педагогічних працівників

Приставаючи до емпіричного дослідження особливостей компонентної структури і ознак прояву феномену неконфліктності, як професійно важливої якості особистості педагога, відзначимо, що ми насамперед прагнули переконатися у правомірності тих концептуальних положень, які були сформульовані нами у процесі здійснення теоретичного аналізу наукової літератури і прийняті за вихідні керівні ідеї запропонованого дослідження.

При цьому, оскільки феномен неконфліктності як професійно важливої якості особистості педагога до цього часу не був предметом спеціального дослідження загалом, і, зокрема, в межах теорії і методики професійної освіти педагогічних кадрів, то експериментальну роботу було доцільно присвятити передусім знаходженню емпіричних фактів, що дозволяють розкрити особливості її компонентної структури.

У попередніх підрозділах дослідження нами з'ясовано, що неконфліктність як професійна якість педагога зумовлена такими основними параметрами: розумінням індивідуальних особливостей партнера по спілкуванню; умінням почути іншу людину та зрозуміти її; терпимістю до рис характеру та поведінки людей, сформованістю засобів саморегуляції в ситуаціях фрустрації.

Нам імпонує авторський підхід О. Миронової, яка визнає показниками конфліктності людини такі: «нездатність конструктивно вирішувати повсякденні проблеми, відсутність емпатії, несформованість соціально-моральних мотивів поведінки особистості в процесі взаємодії з людьми, які мають різні погляди на одну проблему» [55, с. 34]. Разом з тим, важливим

чинником і показником конфліктності, на думку вченої, є індивідуальні особливості людини, а саме: темперамент, характер, особливості сімейного вчиння. Крім того, важливим показником є індивідуально-психологічні властивості членів колективу, які іноді провокують конфліктні ситуації.

Тому не випадково, що у процесі досягнення означених параметрів, на початковому етапі дослідно-експериментальної роботи ми вважали за необхідне послідовно вирішити такі завдання: сформувати експериментальну вибірку педагогічних працівників, які у сфері освітнього процесу виявили себе конфліктними особистостями; виявити ознаки прояву основних компонентів структури конфліктності педагога; описати якісну і кількісну характеристику рівнів її сформованості.

У процесі розробки констатувального етапу експерименту ми поставили за мету схарактеризувати наявний стан конфліктності педагогічних працівників ЗОШ. Для цього нам необхідно було визначити критерії, показники та рівні сформованості даного феномену.

*Критерій* – це базовий структурний компонент дослідження, ознака, на основі якої здійснюється об'єктивна діагностика, незалежно від суб'єктивної думки [50, с. 504]. Під критерієм ми розуміємо ідеальний зразок, еталон, який визначає вищий, найдосконаліший рівень функціонування певної системи, порівняно з яким можна встановити ступінь відповідності та наближення його реального рівня до ідеалу. Критеріями конфліктності більшість учених визначає такі: *когнітивний, ціннісний, емоційно-вольовий, особистісно мотиваційний, діяльнісно-поведінковий*. Визначаючи основні критерії конфліктності вчителів, ми керувалися природою особистості, яка полягає в її здатності позитивно ставитися до дійсності на основі суспільних ідеалів та особистісних цінностей.

*Показники* – це параметри, які підтверджують критерії, взаємодіють і утворюють цілісність. Показниками неконфліктності особистості в педагогічній діяльності виступають такі інтегральні прояви як система цінностей (смислів), здатність долучатися до виконання різних видів

діяльності, проявити в ній цілеспрямованість, осмисленість, самостійність, творча активність, відповідальність [50, с. 506].

*Когнітивний критерій* неконфліктності передбачає моральне становлення особистості, яка долає шлях від егоцентристського ставлення до дійсності до більш гнучкої позиції, коли у своїх оцінках людина надає все більшого значення власним критеріям [8, с. 97].

На нашу думку, *ціннісний критерій*, справді, можна вважати ключовим, оскільки він лежить в основі вибору життєвих пріоритетів людини, які розкривають мотиви її поведінки. Сформованість ціннісних орієнтацій людини – це важлива передумова появи її моральних ідеалів, що детермінують формування неконфліктності, яка згодом може стати цінністю. Формування в особистості почуття цінності іншої людини, її моральної самобутності, набуває у цьому зв'язку суттєвого значення і є базовим для розвитку неконфліктності. Ціннісний критерій одночасно є сутністю та умовою повноцінного існування суспільства, колективу.

Не менш важливим вважається й *комунікативно-діяльнісний критерій*, адже конфліктність особи виявляється в спілкуванні, і в ньому ж реалізується. Комунікативна конфліктність відображує культуру вчиності педагога, досвід спілкування, цінності, потреби, емоційний стереотип поведінки та характер мислення [8, с. 41].

Комунікативна неконфліктність наявна в тих випадках, коли людина не помічає відмінностей між собою та партнером, або не відчуває негативних емоцій із приводу цих відмінностей.

У нашому дослідженні визначено критерії (*когнітивний, ціннісний, процесуальний*) конфліктності педагогічних працівників ЗОШ з відповідними показниками: *когнітивний* (знання про сутність конфліктів, причини їх виникнення та шляхи подолання); *ціннісний* (усвідомлення цінності гармонійних стосунків, емоційно-позитивне ставлення до інших людей, терпимість та повага до полярних думок опонентів); *процесуальний* (культура

спілкування, виявлення поваги до колег, прояв терпимості та стриманості у різних ситуаціях).

На основі окреслених критеріїв та показників було схарактеризовано рівні конфліктності педагогічних працівників ЗОШ: високий, ситуативний, мінімальний.

*Високий рівень конфліктності* характеризується відсутністю в педагогів ґрунтовних знань про конфліктність та шляхи виходу з конфлікту, неусвідомленням цінності безконфліктних стосунків та закономірностей мирних відносин в колективі й необхідності дотримання норм безконфліктної поведінки; нетерпимістю до людських помилок і полярних поглядів опонентів; низьким рівнем культури спілкування, виявленням конфліктності у вчинках, проявом нетерпимості у різних ситуаціях міжособистісної взаємодії. На цьому рівні виявляються байдужість, відокремленість, агресія.

*Ситуативний рівень конфліктності* характеризується наявністю загальних знань про сутність конфліктів, причини їх виникнення та шляхи подолання. Розуміння цінності неконфліктних стосунків й необхідності дотримання норм миролюбної поведінки не завжди усвідомлене. Для педагогів характерна упередженість і схильність до наслідування стереотипів, байдужа позиція до проявів аморальної поведінки, вибірковість у проявах неконфліктності в ситуаціях міжособистісної взаємодії. На цьому рівні виявляється лібералізм, лицемірство, підлабузництво.

*Мінімальний рівень конфліктності* характеризується наявністю в педагогів ґрунтовних знань про сутність конфліктів, причини їх виникнення та шляхи подолання; усвідомленням цінності мирних стосунків та закономірностей безконфліктних стосунків в колективі й необхідності дотримання норм неконфліктної поведінки; терпимістю до інших культур і народів; високим рівнем культури міжнаціонального спілкування, виявленням асертивності, доброзичливості у вчинках, проявом терпимості у різних ситуаціях міжособистісної взаємодії.



На цьому рівні виявляються емпатія, високий рівень духовних цінностей, толерантність, тактовність.

Під час розв'язання поставлених завдань дослідження нами використовувались різні методи. Так, при формуванні контингенту респондентів, за генеральну сукупність яких було обрано педагогів, які виявляють конфліктність у сфері освітнього процесу сучасного ЗОШ, здійснювалось за допомогою статистичного методу, вимоги якого передбачали дотримання умов випадковості, незалежності, якісної різноманітності вибірки. Процедура збору попередніх даних про респондентів здійснювалась за допомогою методів самооцінки й експертної оцінки, анкетування, бесіди, вивчення їх особових справ і продуктів педагогічної, методичної та науково-дослідницької діяльності, а також спостереження за процесом і результатами їх професійного спілкування і праці.

Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Миколаївської гімназії № 43 імені К.Ф. Ольшанського та Миколаївський ліцей № 40. Також до експерименту було залучено педагогічних працівників Миколаївської гімназії № 39 імені Ю.І.Макарова. Дослідженням було охоплено 86 педагогічних працівників ЗОШ.

Для перевірки наявності у педагогічних працівників неконфліктності, як професійно важливої якості особистості, та для з'ясування рівня їхньої конфліктності ми використали 6 апробованих діагностичних методик, а саме:

- на вияв показників і форм агресії (А. Басса і А. Дарки) (Додаток А),
- тест А. Ассингера (Оцінка агресивності у відносинах) (Додаток Б),
- тест К. Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів» (Додаток В),
- тест «Ваші емпатійні здібності» В. Бойка (Додаток Г),
- самотестування за методикою О. Аджиєвої «Оцінка власної поведінки в конфліктній ситуації» (Додаток Г),

– спрямованість ціннісно-сислової сфери – за методикою ціннісних орієнтацій М. Рокіча (Додаток Д).

Так, наприклад, методика діагностики, запропонована В. Бойком, містить оригінальну комунікативну стратегію, яка крізь негативну систему комунікативних цілей суб'єкта, крізь невміння, небажання, нездібність, відбиває цілісну картину ступеню прояву неконфліктності особистості відносно інших.

Тому педагогам, згідно з інструкцією цієї методики, пропонували уважно ознайомитися з 25 судженнями і напроти кожного з них написати «так» або «ні», виражаючи згоду чи розбіжність з висловленнями.

Наявність у педагогічних працівників негативної комунікативної установки, яка дозволяла перевірити їхню загальну комунікативну неконфліктність, з'ясувалася нами за допомогою методу закритого анкетування, що дозволяв одержати більш точні дані для статистичної обробки. При цьому настанови комунікативної поведінки особистості розумілись як готовність, тобто схильність суб'єкта до актуалізації конкретно спрямованої комунікативної діяльності, оскільки за фактами, які визначали у своїх дослідженнях англійські психологи Р. Льюс, Х. Райфе і Д. Рабін, комунікативні настанови виявляються в стилях поведінки, оцінках ситуацій, операціонально реалізовані у формі конкретних тактик і реакцій у вигляді прагнення до згоди чи, навпаки, конфлікту [22].

На етапі діагностики ознаки негативної настанови педагогів склали певні показники (див. таблицю 2.1), і за кожним показником вони набирали відповідну максимальну кількість балів. Але, чим більшу кількість балів вони отримували, тим чіткіше виявлялась у них ця негативна ознака.

Крім того, у педагогів фіксувалися номери варіантів відповіді (позитивної чи негативної), які підтверджували наявність або відсутність у них цієї негативної настанови.

Таблиця 2.1

**Підсумкові дані щодо показників різних форм агресії в педагогічних працівників**

Форми агресії	Середній бал прояву форм агресії	Рівень агресії
Фізична агресія (напад)	59 $\pm$ 3,04	середній
Опосередкована агресія	68 $\pm$ 2,69	середній
Схильність до роздратування	57 $\pm$ 2,79	середній
Негативізм	68 $\pm$ 3,79	середній
Кривда	66 $\pm$ 3,33	середній
Підозрілість	55 $\pm$ 2,58	середній
Вербальна агресія	85 $\pm$ 4,00	високий
Почуття провини, докори сумління	80 $\pm$ 2,65	високий

Отже, як бачимо, загальний рівень різних форм та показників агресивності в педагогів, як наведено у таблиці 2.1 – середній, що свідчить про наявність у них агресії. Найменший середній бал прояву агресії складає така її форма, як підозрілість (55). Схильність до роздратування (57) і фізична агресія (59) виявлялися у респондентів на більш високому рівні. Найбільш розповсюдженими серед педагогічних працівників є такі форми агресії: кривда (66), негативізм (68) і опосередкована агресія (68).

Можливо припустити, що останні показники агресії спрямовані зазвичай проти авторитету та керівництва, і можуть бути спровоковані недостатньою тактовністю адміністрації ЗОШ. Крім того, слід пам'ятати про те, що саме форми поведінкової життєдіяльності і професійно значущі якості респонденти запозичують у своїх наставників. Тому високий рівень агресії за такими формами, як почуття провини (80) і вербальна агресія (85), що свідчать про докори сумління, низьку самооцінку, прояв негативних почуттів через крик, загрозу, брутальні вислови, притаманні респондентам, можуть

свідчити про недостатньо виражений прояв неконфліктності з боку їхніх завідувачів і директорів під час спільної діяльності в ЗОШ.

Не можна не звернути увагу і на відмінність сумарного індексу агресивності в опитуваних від величини індексу ворожості. Це означало, що у респондентів проявлялася схильність до різних форм агресії: фізичної, опосередкованої, вербальної, а кривда і підозрілість, як показники ворожості, провокують виникнення форм агресивності, тому ми не можемо говорити про відсутність будь-яких форм агресії у педагогів, які увійшли до експериментальної вибірки досліджуваних початкового етапу і визнаних як неконфліктно та гуманно спрямовані особистості.

Оскільки ми вважали, що педагог, якому притаманна неконфліктність як професійно важлива якість, має керуватись у процесі спілкування й співробітництва з колегами провідними принципами гуманізації та демократизації освітнього процесу, самоактивності й саморегуляції, комплексності та міждисциплінарної інтегрованості та ін., то і модель його взаємодії з педагогічними працівниками передбачає, на нашу думку, суто особистісний характер, що визначається повагою до співробітників, наданням їм права на помилку і власну думку, створенням атмосфери довіри, щирості та психологічної комфортності впродовж освітнього процесу.

Так, респондентам пропонувався ряд суджень, що стосувалися процесу навчання і вчиння шкільників. За п'ятибальною шкалою педагоги оцінювали висловлення залежно від ступеня згоди з ними і виставляли бали. Результати діагностики засвідчили в переважній більшості фахівців педагогічної царини помірну орієнтованість на особистісну модель взаємодії і помірну орієнтованість на протилежну дисциплінарну модель, і, як наслідок, виключно інтуїтивне дотримання принципів гуманної педагогіки (від 81 до 95 балів).

У такий спосіб респонденти продемонстрували недостатню орієнтованість на особистісну модель навчання, деяке відхилення від

основних принципів гуманної педагогіки, а, значить, і недосконалу сформованість у них здібності до реалізації засобів безконфліктної взаємодії.

У ході констатувального етапу дослідження ми вели записи у щоденнику, де фіксували відповіді вчителів під час бесід, інтерв'ю, експрес-опитування, спостереження.

У результаті проведеного дослідження на констатувальному етапі було встановлено, що із 86-ти працівників ЗОШ 18 осіб наділені високим «конфліктогенним потенціалом», що часто провокує зіткнення протилежних інтересів не лише в середовищі колег, а й з батьками вихованців та з керівництвом закладу. Ми прагнули не загострювати стосунки, зважаючи на ригідність мислення і сприймання 18-х проблемних працівників, тому не оприлюднювали результати констатувального етапу експериментальної роботи, вирішивши проводити психокорекційний етап експерименту для всіх 86-ти педагогів, поділивши їх для зручності експерименту на контрольну КГ (43 особи) та експериментальну ЕГ (43 особи).

Як було зазначено вище, когнітивний критерій конфліктності педагогічного працівника передбачає знання про сутність конфліктів, причини їх виникнення та шляхи подолання.

У процесі дослідження ми, перш за все, з'ясували, який смисл вкладають педагоги в поняття «конфлікт». Із цією метою ми запропонували їм дати відповіді на прямі запитання: «Що таке конфлікт?», «Яку людину ви назвете конфліктною?». Одночасно з відповіддю на запитання й експериментатор, і експериментований можуть краще розібратися в цій особистісній якості, осмислити її, зрозуміти своє ставлення.

У результаті опитування ми констатували, що 18,9 % опитаних педагогів експериментальної групи та 20,0 % контрольної групи на запитання: «Що таке конфлікт?» назвали: «сварка; суперечка, недовіра, злість, заздрість, ревності, бійка, лайка, гнів» та ін., що можна вважати достатнім розумінням, оскільки наведені якості є близькими до конфлікту та

входять до його структури, про що свідчать результати вивчення літератури з теми. Тому таких педагогів ми уналежнюємо до групи із ситуативним рівнем сформованості знань про конфлікт. Лише 4,2 % педагогів експериментальної групи та 2,7 % педагогів контрольної групи із загального числа респондентів, яких ми виокремили в групу із оптимальним рівнем знань про конфлікт, під конфліктом розуміють «гостре протистояння поглядів, інтересів, цілей і цінностей, небажання визнати точку зору іншого...». Цим педагогам ми поставили обернене питання: «А що ж таке неконфліктність особистості?».

На дане запитання ми отримали такі відповіді: «...визнання існування іншої думки; терпимість; поблажливість; розуміння; прийняття; здатність поставити себе на місце іншого; шляхетність; безкорисливість; гуманність; уміння пробачати; вести культурний діалог; уміння з гідністю приймати удар; відстоювати свою точку зору без істерик і приниження; розуміння, що всі люди різні, що у світі немає нічого абсолютно однакового; уміння віддавати та допомагати, не очікуючи нічого у відповідь; мирним шляхом вирішувати проблеми і т.д.».

Правильними вважалися відповіді тих педагогічних працівників, які намагалися комплексно підійти до характеристики цих понять. З відповідей педагогів ми підсумовуємо, що із 86 педагогів – учасників констатувального етапу експерименту, 5,5 % не розуміють сутність цього поняття й не усвідомлюють значення неконфліктності в сучасному суспільстві, тобто виявили високий рівень конфліктності за таким показником когнітивного критерію як розуміння поняття «конфлікт».

За другим діагностувальним завданням за когнітивним критерієм було сплановано з'ясувати: у чому вбачають педагоги шляхи виходу з конфліктних ситуацій. Результати опитування і бесіди показали, що лише 11,3 % педагогів експериментальної групи та 9,1 % респондентів контрольної групи зуміли запропонувати цікаві, мудрі, корисні шляхи. Результати діагностування за когнітивним критерієм виявилися доволі контрастними, їх подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

**Рівень конфліктності педагогічних працівників за когнітивним критерієм, %**

Рівні	Відповіді педагогів на діагностичні запитання, %				Середнє арифмет., %	
	Метод прямих запитань		Які методи і заходи допоможуть подолати конфлікт			
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
<b>Високий</b>	4,2	2,7	5,5	4,0	4,85	3,35
<b>Ситуативний</b>	12,5	14,6	15,3	14,7	13,9	14,65
<b>Мінімальний</b>	83,3	82,7	79,2	81,3	81,25	82,0

З таблиці видно, що рівень конфліктності за когнітивним критерієм, який складає в середньому 4,1 % (за результатом ЕГ і КГ), це 3 особи, що, на нашу думку, з 86 осіб, задіяних у експерименті, досить низький результат і це втішає. Тобто дані, отримані за когнітивним критерієм, дають підстави для висновку, що педагоги, які працюють в ЗОШ, чудово розуміють сутність конфлікту, знають, яким чином уникати конфліктних ситуацій. Але, звичайно, когнітивний критерій показав нам лише теоретичну сторону питання.

Рівень конфліктності за ціннісним критерієм ми визначали шляхом виявлення усвідомлення педагогами цінності неконфліктних стосунків, емоційно-позитивного ставлення до інших людей, терпимості та поваги до полярних думок опонентів. Для дослідження системи цінностей вчителів застосовано методику визначення ціннісних орієнтацій М. Рокича (Додаток Д). У відповідях будуть виразно простежуватися системи цінностей членів ЕГ та КГ груп, позитивне або ж негативне ставлення до інших людей, термінальні й інструментальні цінності педагогічних працівників.

Для обробки отриманих результатів ми скористалися ідеєю Піраміди потреб А. Маслоу [47], але замість п'яти ієрархічних сходинок узяли лише

три, що відповідають трьом визначеним рівням із метою залучення педагогів до активної рефлексії (рис. 2.1.).

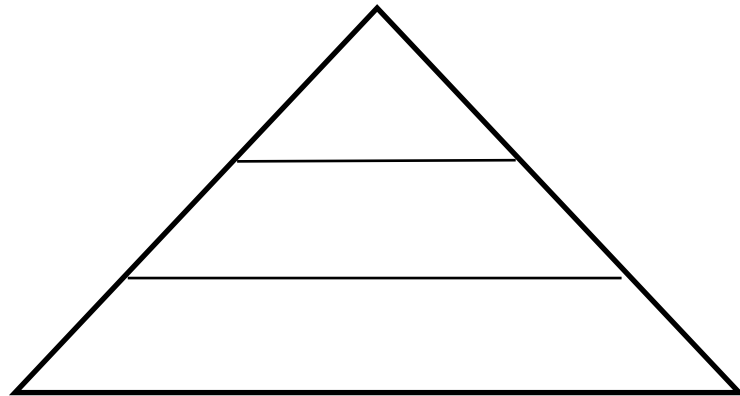


Рис. 2.1. Піраміда потреб А. Маслоу, адаптована до нашого дослідження.

Педагогам, у переважній більшості, імпонують такі якості і риси:

- самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
- терпимість до поглядів, думок інших людей, вміння пробачати їхні помилки;
- непримиренність до недоліків у собі та інших;
- упевненість у собі (свобода від внутрішніх суперечностей і сумнівів, внутрішня гармонія);
- чуйність, турботливість;
- вчиність (хороші манери, ввічливість);
- широта поглядів (уміння розуміти чужу точку зору, поважати чужі смаки).

Наступним завданням за ціннісним критерієм була методика В. Бойка «Ваші емпатійні здібності» (Додаток Г), яка продемонструвала високий рівень емпатії серед працівників ЗОШ (від 22 до 29 балів). Це також дуже втішно, адже здатність до співчуття – це одна з найважливіших рис вчителя. Деякі вчителі (6 осіб) показали середній рівень емпатії, набравши в сумі від



15 до 21 бали. Рівень конфліктності за ціннісним критерієм ми подаємо в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

**Рівень конфліктності педагогічних працівників  
за ціннісним критерієм, %**

Рівні	Відповіді педагогів на діагностичні запитання, %				Середнє арифмет., %	
	Методика В. Бойка		Методика М. Рокича			
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
<b>Високий</b>	11,2	9,3	9,7	12,0	10,45	10,65
<b>Ситуативний</b>	18,1	20,1	20,8	20,0	19,45	20,05
<b>Мінімальний</b>	70,7	70,6	69,5	68,0	70,10	69,30

Останнім етапом стало визначення рівня конфліктності педагогічних працівників за процесуальним критерієм. Для цього було використано такі методики діагностики: тест К. Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів» (Додаток В), самотестування за методикою О. Аджиєвої «Оцінка власної поведінки в конфліктній ситуації» (Додаток Г).

Після проведення тесту К. Томаса щодо виявлення стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях, ми помітили тенденцію чималої кількості педагогів ЗОШ до уникнення. Це дає підставу для припущення про певний тиск з боку керівництва або окремих літніх педагогів із значним стажем роботи, яким (через авторитет або велику різницю у віці) деякі педагоги не в змозі відповісти й тому свідомо або несвідомо обирають тактику уникнення.

Також велика кількість педагогічних працівників користуються тактикою суперництва, що має як позитивне, так і негативне значення. З одного боку, суперництво, конкуренція є своєрідним поштовхом до розвитку й самовдосконалення, а з іншого – стає плацдармом для пліток, заздрощів і непорядних учинків.

Разом з тим, із 43 педагогічних працівників КГ і 43 педагогів ЕГ вдалося з'ясувати, що саме методика самотестування «Оцінка власної поведінки в конфліктній ситуації» (О. Аджиєвої) допомогла помітити процесуальний бік конфліктності педагогів. Тож із загальної кількості (86 осіб) учасників констатувального етапу експерименту 8 осіб показали жорсткий тип вирішення конфліктів, суперечок. Такі респонденти до кінця наполягають на своєму, захищаючи власну позицію. За будь-яких обставин вони прагнуть виграти. Це тип людини, яка завжди права. Такі працівники здатні до вияву конфліктної взаємодії, можуть бути потенційними збуджувачами конфліктних ситуацій, схильні «нападати» першими і виявляти нетактовність і агресію. Результати дослідження за процесуальним критерієм можна побачити в табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

**Рівень конфліктності педагогічних працівників  
за процесуальним критерієм, %**

Рівні	Відповіді педагогів на діагностичні запитання, %				Середнє арифмет., %	
	Тест К. Томаса		Методика О. Аджиєвої			
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
<b>Високий</b>	7,5	7,3	11,3	10,9	9,4	9,1
<b>Ситуативний</b>	24,5	25,4	20,7	25,5	22,6	25,45
<b>Мінімальний</b>	68,0	67,3	68,0	63,6	68,0	65,45

Таким чином, на констатувальному етапі експерименту виявлено загальний рівень конфліктності педагогічних працівників шкільної ланки освіти за допомогою низки діагностувальних завдань за когнітивним, ціннісним та процесуальним критеріями.

Отримані дані за кожним із досліджуваних критеріїв конфліктності педагогів дозволили визначити її інтегральний показник (див. табл. 2.5.).

Таблиця 2.5.

**Загальний рівень конфліктності на констатувальному етапі  
експерименту (педагоги ЗОШ)**

Рівні	Групи	Критерії			Загальний
		Когнітивний	Ціннісний	Процесуальний	
<b>Високий</b>	ЕГ	9,4	13,2	9,4	10,67
	КГ	9,1	11,8	9,1	10,00
<b>Ситуативний</b>	ЕГ	20,75	22,6	22,6	21,98
	КГ	21,8	21,85	25,45	23,03
<b>Мінімальний</b>	ЕГ	69,85	64,2	68,0	67,35
	КГ	69,1	66,35	65,45	66,97

За результатами констатувального етапу дослідження зроблено висновок про існування протиріччя між наявністю сприятливих умов для здійснення психокорекційної роботи щодо зниження «градусу конфліктності» в педагогічному середовищі працівників ЗОШ, та відсутністю умов і засобів для цього. Тому подальша спільна діяльність педагогічних працівників ЗОШ потребує реалізації психокорекційної програми, яка буде обґрунтована у наступному підрозділі нашого дослідження.

**2.2. Обґрунтування та реалізація психокорекційної програми  
розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ**

У дипломній роботі розроблено та апробовано психокорекційну програму розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ, дотримання та реалізація якої, на нашу думку, забезпечить ефективність вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.

У науковій літературі поняття «програма» розуміється як план діяльності, робіт, проведення якогось заходу; виклад основних завдань, цілей

і принципів діяльності організації чи окремого діяча [49, с. 265]. Розроблена нами програма ґрунтувалася на припущенні, що впровадження та реалізація висунутих психокорекційних завдань має сприяти формуванню толерантності, тактовності, милосердя, доброзичливості, комунікативності, емпатії педагогів, які працюють у закладах середньої освіти. Програма базується на принципах варіативності, доступності, системності, логічності й послідовності викладення матеріалу. Розробляючи програму, ми проаналізували авторські психологічні тренінги, вправи, виховні заходи, етичні бесіди С. Баникіної, О. Воробйової, О. Гриви, Л. Карамушки, І. Костюк, Е. Регнет, І. Філіпенко, К. Фоппеля.

Беручи до уваги результати емпіричного дослідження, було розроблено комплексну програму «Конфлікт – запорука творчості» (див. додаток Е).

Поетапне впровадження комплексної програми «Конфлікт – запорука творчості» здійснювалося нами, як психологами, на семінарах-практикумах, методичних об'єднаннях, веб-семінарах, педагогічних радах експериментальних груп Миколаївської гімназії №43 імені К.Ф.Ольшанського та Миколаївського ліцею № 40. Також до експерименту було залучено педагогічних працівників Миколаївської гімназії № 39 імені Ю.І.Макарова.

Психокорекційна програма «Конфлікт – запорука творчості» базується на методології безконфліктної взаємодії особистості, що відображає взаємозв'язок та взаємодію різних підходів до вивчення проблеми теорії і практики вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ, а саме:

– *аксіологічного підходу*, спрямованого на реалізацію завдань гуманізації суспільства, де найбільш значущою цінністю проголошується ідея різнобічно й гармонійно розвиненої особистості, яка визнає неконфліктність важливою морально-етичною чеснотою. В українському психологічному словнику зазначається, що вчиння людини можна розглядати як керування становленням або зміною ціннісних орієнтацій [24, с. 357];

– *середовищного підходу* – який ми розуміємо і як умову реалізації виховного впливу, і як спосіб організації середовища та підвищення його виховного потенціалу з метою впливу на особистість педагогів. Поняття «середовище» розкривається із соціологічної, соціально-педагогічної та функціональної позицій. У психології під виховним середовищем розуміють «сукупність оточуючих особистість соціально-цінних обставин, які впливають на його особистісний розвиток та сприяють входженню в сучасну культуру» [58, с. 357]. Освітнє середовище є середовищем закладу освіти й воно повинно бути навчальним, розвивальним, виховним, інформативним, екологічним, естетичним, діалоговим, гуманним, творчим;

– *діяльнісного підходу*, що передбачає таку організацію діяльності об'єкта, за якої він усвідомлює себе особистістю, виявляє і розкриває свої можливості, творчі здібності і виступає активним учасником різних видів діяльності в системі: «мета – мотив – засіб – дія – результат». Діяльнісний підхід орієнтує на взаємодію суб'єктів виховного процесу на гуманістичних і демократичних принципах. Через діяльність і в діяльності народжуються і удосконалюються взаємини між педагогічними працівниками ЗОШ.

На основі аналізу вітчизняної та зарубіжної теорії і практики попередження та вирішення конфліктних ситуацій та особистого досвіду роботи нами визначено 3 блоки психокорекційної програми:

- створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі;
- застосування інтерактивних методів, форм і засобів співпраці;
- вправлення педагогів у антиконфліктних проявах поведінки та способах протистояння емоційному вигоранню.

Зупинимось детальніше на теоретичному обґрунтуванні кожного з блоків.

Першим блоком психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» було визначено *створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі.*

Початковий етап передбачав залучення до впровадження комплексної програми «Конфлікт – запорука творчості» для педагогів експериментальної групи. Досягненню поставленої мети сприяв перший блок програми, який орієнтує працівників закладів шкільної освіти на вирішення таких завдань:

- засвоїти поняття: конфлікт, конфліктна ситуація, діалог, міжкультурна взаємодія, інтелігентність, конфліктологічна компетентність тощо;

- ознайомитися з найбільш значущими та перспективними методами вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ;

- навчитися виявляти й аналізувати проблеми і труднощі педагогічної взаємодії, що виникають між усіма суб'єктами освітнього процесу, передусім у середовищі педагогів, поглибити знання з психології конфліктів.

Цілеспрямовану роботу з педагогічними працівниками ЗОШ ми розпочали з ознайомлення вчителів із результатами діагностики рівня конфліктності на констатувальному етапі.

Для підвищення інформованості педагогів із проблеми вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ розроблено та прочитано лекції з елементами бесіди: «Конфлікт очима історії і сьогодення», «Ввічливе спілкування як основа коректної безконфліктної взаємодії», «Антикризовий педагог ЗОШ», «Роль гуманізму в системі загальнолюдських цінностей», «Інтелігентність як інтегральний показник сучасного фахівця», «Взаємодія з людьми на гуманістичних засадах» (Додатки Є, Ж).

Домашнім завданням для педагогів став перегляд фільмів із глибоким філософським змістом, багатим виховним потенціалом і подальшим фільм-аналізом на занятті: «Весна. Лето. Осень. Зима.», «Звёздочки на Земле», «Средь бела дня», «Чучело», «Учитель на замену», документальні стрічки: «Рабство – проблема сучасності».

Для того, щоб процес створення доброзичливої атмосфери в колективах ЗОШ відбувався ефективно, педагоги цієї ланки освіти дотримувались таких принципів:

1. Створювали сприятливу психологічну атмосферу в кожній групі, на кожному занятті.
2. Позитивно ставилися до індивідуально-психологічних характеристик колег по роботі.
3. Розвивали розуміння «іншого».
4. Звертали увагу на те, що об'єднує, а не роз'єднує людей.

Пріоритетними методами підготовки педагогів до безконфліктної взаємодії на гуманістичних засадах визначено такі:

- кроскультурний (аналіз подібностей і відмінностей);
- метод емпатії (переживання учасником експерименту станів, які відчувають інші);
- метод контрасту (надання можливості учасникам освітнього процесу взяти участь у ситуаціях із контрастними позиціями: добрий-злий, господар-гість, агресивний-доброзичливий тощо);
- тренінг особистісного зростання (моделювання комунікативних ситуацій між педагогічними працівниками);
- метод проектів (метод стимулювання творчої діяльності, наприклад, розробка творчих проектів, оригінальних новинок творчого спрямування).

Крім того, одним із головних завдань, пов'язаних із професійною готовністю педагога до здійснення безконфліктної взаємодії була діяльність, пов'язана з подоланням власних стереотипів і упереджень. Тому недопустимими були будь-які форми переваг, привілеїв для одних працівників і утиски інших. Це вимагало від педагога високого професіоналізму, толерантності, здатності до емпатії та рефлексії. Причому професіоналізм педагога-шкільника визначався не тільки знаннями, вміннями та досвідом, але й загальною культурою, ціннісними орієнтаціями,

мотивами його діяльності, стилем педагогічного спілкування, творчим потенціалом.

Для підготовки педагогів до безконфліктної взаємодії з колегами засобами освітньої платформи zoom використовувалися ділові та рольові ігри, що містили психологічні завдання, наприклад: «Як вчинити педагогові в певній конфліктній ситуації?». У процесі гри вироблялися навички співпраці, спрямовані на безконфліктну взаємодію, а саме: позитивне ставлення до відмінностей, швидке реагування на непередбачувані педагогічні ситуації, педагогічний такт, розрядка шляхом гумору. Тобто лише в ході програвання певних психологічних ситуацій, що вимагали морального вибору, відбувалося формування неконфліктності самих педагогів. Адже психологічні ситуації, моральні дилеми – це фрагмент педагогічної діяльності, через розв'язання яких виявляється психолого-педагогічна культура та професійна майстерність педагогів.

Під час реалізації першого блоку ми зверталися до таких форм роботи, як лекційно-практичні заняття, інсценізація, психокорекційні та арт-терапевтичні вправи, дискусії, круглі столи, тренінги тощо.

Саме завдяки ним відбувався розвиток критичного та аналітичного мислення педагогів, удосконалювалося вміння переконливо висловлювати думку, дискутувати, формувалося асертивне та саногенне мислення, навички емпатії.

Зокрема ефективною з позиції розвитку неконфліктності педагогів була вправа «Збирання ідей», яка проводилася у формі мозкового штурму, під час якого учасники відповідали на запитання: «Що значить бути іншим?», «Чи добре бути іншим?», «Відмінності, які об'єднують». Такий вид роботи сприяв викоріненню причинної дискримінації, розвитку особистісної сензитивності.

У процесі експериментальної роботи було доведено ефективність наступних методів у контексті вирішення проблеми конфліктних ситуацій у педагогічному колективі ЗОШ, а саме: рольові ігри, соціально-психологічні



тренінги, метод аналізу соціальних ситуацій з морально-етичним характером, метод моделювання ситуації, метод зворотного зв'язку.

Працівники закладів шкільної освіти дотримувалися основного правила – єдності слова та діла, а також презентували колегам світ не тільки в його цілісності, але й у його закономірних протиріччях.

Результати застосування наступних засобів, а саме: саморефлексія, приклад, аналізування власних переживань, пояснення, аутотренінг, психогімнастичні вправи («Дихання», «Настрій на емоційний стан переможця» та ін.), прийоми ейдетики, – підтверджують їх ефективність.

Ефективним методом профілактики та попередження конфліктів є уникнення конфліктних дій. Психологи рекомендують:

- не прагнути будь-що домінувати;
- бути принциповим, проте не боротися лише заради принципів;
- пам'ятати, що прямолінійність – це добре, проте не завжди;
- частіше посміхатися (посмішка мало коштує, але дорого цінується);
- говорити правду потрібно, але робити це вміло і доречно;
- прагнути бути незалежним, але не самовпевненим;
- бути справедливим, але не очікувати справедливості від інших;
- виявляти доброзичливість, витримку й спокій у будь-якій ситуації;
- реалізувати себе у творчості, а не в конфліктах.

Важливою умовою нашого експерименту було надання кожному учаснику права на помилку, адже стратегія «не припуститися помилки» перешкоджає розвитку творчих здібностей. Надмірна суворість, безкомпромісність, вимогливість до педагога-шкільника – це нівелюючий фактор, який може обернутися лихом для осіб із невротичною схильністю до паніки. Для таких педагогів кожна помилка – це катастрофа, вони легко впадають у відчай, і, всупереч дійсності, в них з'являється думка «я нічого не

вмію», що може спровокувати рішення взагалі покинути експериментальний майданчик.

Розглядаючи неконфліктність як виховний ідеал у педагогічному середовищі закладів шкільної освіти, педагоги спиралися на такі параметри:

1. мовлення (не вживалися принизливі образливі вислови та натяки, лайлива лексика);
2. соціальні відносини (повага й сердечність у відносинах педагогів);
3. прийняття рішень (із усіма педагогами радяться, їм пропонується висловити свою думку);
4. стосунки між більшістю та меншістю (делікатне ставлення й інтерес до людей меланхолічного типу темперамента, м'яких і нерішучих, урахування життєвого досвіду літніх педагогів);
5. особливі події (однакова участь усіх педагогів у фестивалях, конкурсах, змаганнях та інших заходах);
6. культурні події (відзначення свят і традицій, усі можуть брати у них участь);

Підсумовуючи викладене та враховуючи важливість даної умови, ми вважаємо, що для результативності психокорекційної роботи, спрямованої на подолання конфліктності особистості, ефективними виявилися такі положення:

- сприймати людину такою, якою вона є;
- поважати кожну особистість;
- ні за яких обставин не принижувати гідність людини;
- пам'ятати: кожен має право на помилку, кожен має право на свою думку.

У групах, де педагоги кооперувалися, де панувала дружня робоча атмосфера, де можна було спостерігати позитивне ставлення педагогів одне до одного, а в наставника було відчуття, що він з ними в одному човні – у таких групах усі представники виступали єдиним педагогічним фронтом.

Отже, процес створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі передусім пов'язаний із актуалізацією здібності педагогів до особистісного зростання, відкритості, уміння розібратися в собі, адекватно оцінювати свої моральні якості, рефлексувати.

Другий блок психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» полягав у *застосуванні інтерактивних методів, форм і засобів співпраці*.

Активні методи навчання поділяються на імітаційні (ділові, рольові ігри, тренінги, ігрове проектування, аналіз моральних ситуацій та ін.) і неімітаційні (написання повідомлень, проектів, участь у науково-практичних конференціях, проблемних семінарах, дискусіях тощо). В свою чергу, інтерактивні методи передбачають активну взаємодію, жваве обговорення, обмін думками за допомогою творчих завдань.

Важливою ознакою безконфліктної поведінки, спрямованої на компроміс і співробітництво, є навички міжособистісної взаємодії, які формуються завдяки таким інтерактивним методам: «велике коло», «мозковий штурм», «акваріум», «обмін ролями», «ломка стереотипів», «корекція позицій» та ін.

Вагому роль мала організація проблемних дискусій для педагогічних працівників із питань індивідуальних особливостей, розв'язання проблемних ситуацій конфліктного змісту, проведення спеціальних тренінгів. Проблему дискусії ми формулювали так: «Чи існує межа між гордістю та гідністю і наскільки вона значуща в реальному житті?», «Що означає бути «стадом людей»?», або завершіть почату фразу: «Люди, які не підтримують мої погляди, для мене...».

Свою ефективність у розвитку безконфліктної взаємодії довели диспути. Під час диспуту педагоги обмінювалися поглядами на конкретну проблему, висловлювали різні думки, колективно обговорювали питання із зазначеної проблеми, відстоювали власну позицію, переконувалися у правильності чи помилковості своїх суджень, отримували нові знання,

вчилися їх висловлювати, аргументувати, дотримуючись принципу взаємоповаги до співрозмовника.

Педагоги звертали увагу на те, як важливо вчитись вислуховувати інших, не перебиваючи, після чого чітко наводити власні аргументи, аналізувати, узагальнювати, робити висновки. Диспути конфліктологічного спрямування пропонувалися з таких тем: «Навіщо людині інші люди?», «За якими правилами ми живемо?», «Чи потрібно нам уміти шукати компроміс?». Наприклад, було організовано «круглі столи» на такі теми: «Чи є щось важливіше за мир?!», «Мир починається у мене в душі», «Морально-етичні цінності народів світу».

Також було застосовано елементи соціально-психологічного тренінгу: «Який я?», «Позитивне мислення», «Тренінг асертивності», де спеціальні психологічні вправи одночасно виступали і способом діагностики і чинником розвитку безконфліктної взаємодії в групі, допомагаючи зняти напругу. Застосування тих чи інших прийомів на практиці передбачало наявність гуманної позиції педагога в його ставленні до колег, повну довіру в стосунках, прийняття й підтримку кожного. Будь-яка педагогічна ситуація народжувала нові прийоми, а педагог обирав та використовував саме ті, які відповідають концепції та індивідуальному стилю самого педагога.

Ефективними формами і методами реалізації другого блоку програми було визначено такі:

- творчі проекти, розважальні ігри із використанням конфліктних ситуацій;
- робота в парах, мікрогрупах;
- складання кросвордів;
- презентації про конфлікти в педагогічних колективах;
- театр моди, музей одного дня, ігри та забави, музична вітальня, зустрічі з цікавими людьми.

Послідовно відбувалося й удосконалення комунікативних здібностей педагогів-шкільників із метою формування навичок безконфліктної взаємодії з педагогами на гуманістичній основі. Для цього ми використовували активні методи соціально-психологічного розвитку, які чинять комплексний вплив на розвиток усіх сфер неконфліктності особистості: свідомості, почуттів, якостей та властивостей асертивної поведінки педагога (рольові ігри: «Англійський експрес», «Екстрасенс дитячої душі», групова дискусія «Чи можна перемогти жорстокість?»; інтерактивні прийоми: «мозковий штурм», «обмін думками», діалогічне спілкування.

Також відбувалося визначення шляхів подолання внутрішніх бар'єрів у процесі розвитку безконфліктної взаємодії. Для цього застосовувалися такі методи і прийоми, як етична бесіда, індивідуальні консультації, проєктивні методики: «Будинок. Дерево. Людина», «Людина під дощем», «Куб у пустелі». Для педагогів ЗОШ ми підготували і провели медитацію із застосуванням сугестивних методів «Пошук безпечного місця» (Додаток 3).

Третій блок психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» полягав у *вправлянні педагогів у антиконфліктних проявах поведінки та способах протистояння емоційному вигоранню*.

Щодо процесуального компонента неконфліктності особистості, то його формування здійснювалося шляхом проведення тренінгів, колективних творчих справ, присвячених різним подіям і датам, а також через моделювання життєвих ситуацій, участі у благодійних акціях тощо. Такі заходи залишають глибокий слід у людських душах, змушують замислитися про витоки нетерпимості, яка охопила наше суспільство, причини страждань величезної кількості людей. Таким чином, у свідомості вчителів відбувається зміна переконань, тобто педагог починає розуміти, що його погляди та ставлення до певної проблемної ситуації, яка викликала негативні емоційні реакції, потребують корекції, причому це усвідомлення стає можливим лише

тоді, коли, побачивши та емоційно відчувши цю ситуацію, людина зрозуміє і відчує, наскільки це неприємно.

Для того, щоб вчителі зуміли «стати на місце іншого», була використана психотехніка «Трикутник конфлікту», або «Трикутник Карпмана», яка допомагала впоратися з будь-якою негативною емоцією, не відмовляючись, не закриваючись, а проживаючи її. Також у роботі з педагогами ЗОШ використовувалася методика «примирення через афірмації», яка полягає в розвитку здатності особи відповідати за свої вчинки, просити вибачення, але без відчуття провини та придушення власної гідності. Цей метод полягає в позитивних твердженнях, які допомагають щиро визнавати помилку, вибачатися та каятися, а не накопичувати образи та прагнути помсти.

Ефективними методами реалізації мети третього блоку визначено такі: моральні дилеми, дискусійний клуб, ситуації вибору, тренінги, участь у святах.

На наш погляд, для формування досвіду безконфліктної поведінки найкращий ефект справляє розв'язування ситуаційних задач і вправ, оскільки цінність цього методу полягає в навчанні педагогів критично та логічно мислити, розвиває вміння спостерігати й аналізувати проблеми, удосконалює наявні життєві навички.

У процесі дослідно-експериментальної роботи на третьому етапі для педагогічних працівників ЗОШ використано низку вправ, зокрема «Біла ворона», «Пустіть мене в коло», «Різні та інші», «Всі, дехто, ніхто», «Дивна людина», «Кого я боюсь». Проведено заходи: «Як не конфліктувати і залишатися самим собою...», «Який я», «Доброта врятує світ», «Як добре, що всі ми різні!»; етичні бесіди: «Конфлікт, шляхи виходу з конфлікту», «Суперечка чи сварка»; диспут на тему: «Чи можливо вирішувати міжособистісні конфлікти конструктивно?». При проведенні занять на

третьому блоці ми орієнтувалися на розвиток основних складових неконфліктності, а саме співчуття, довіри, уяви, емпатії.

У ході реалізації третього блоку нами застосовувався розроблений І. Бехом рефлексивно-експліцитний метод, що дозволив повною мірою задіювати гуманістичний потенціал закладу шкільної освіти.

Назва цього методу походить від слів «рефлексія» (лат. reflexio – вигин, відображення) – мислення, яке особа спрямовує на свій внутрішній світ, самоаналіз; та «експліцитний» (із лат. explicitus – розгорнутий) – явний, чіткий, доступний зовнішньому спостереженню та розумінню. Процес занурення вчителя у свої душевні глибини, їхнє осмислення й перебудова здійснюється під керівництвом експериментатора, який активізує його рефлексивне мислення та сприяє винесенню його результатів назовні, тобто готує їхню експлікацію із метою більш глибокого усвідомлення та надання їм індивідуальної значущості. Основна перевага рефлексивно-експліцитного методу полягає в тому, що вчитель не відчуває себе об'єктом педагогічного впливу, «рабом» моральної норми, не переживає стану підкорення моральним істинам, а сприймає їх як власний вільний вибір.

Крім того, унікальність цього методу виявляється в тому, що його застосування може посилити виховну ефективність більшості форм та методів становлення особистості: бесід, круглих столів, дискусій, диспутів, мозкового штурму, педагогічних ситуацій, ділових ігор тощо. Ключовою умовою ефективної реалізації рефлексивно-експліцитного методу є відповідний педагогічний фон, що має створюватися за умов формування й підтримки певного ціннісного клімату, якого має досягти експериментатор у педагогічному колективі [12].

Ось типовий приклад позитивних афірмацій, про які йшлося вище: «Я впевнена у ваших добрих намірах, навіть коли ви чините негідно, тому завжди з повагою ставлюсь до вас, навіть коли мушу вас засуджувати...». «Я вірю в те, що кожен із вас піклується за долю колег по роботі та результат

діяльності загалом. Але недбале ставлення до виконання власних обов'язків, що є ситуативним явищем, перекреслює як командні зусилля, так і ваші можливі індивідуальні досягнення...».

Для зменшення рівня агресивності педагогам запропоновано елементи арт-терапії, а саме малюнок лівою рукою, робота з полімерною глиною, казкотерапія, дихальні та тілесні вправи, «методика викликаного гніву», які сприяють розвитку особистості, дозволяють вчителям виражати свої емоції, передавати свій настрій і почуття, допомагають подолати тривожність, негативні поведінкові прояви.

Людина зіткана з протиріч. У цьому й унікальність і причина конфліктів. Якщо конфлікти міжособистісного характеру, то їх можна вирішити з учасниками, залученими в конфлікті ситуацію. Як же бути, коли конфлікт виникає із самим собою? Це питання також турбує працівників освітньої сфери.

У житті жінок-педагогів нерідко проявляється так звана «криза ідентичності» – період, коли людина ставить під сумнів себе або своє місце в світі, критично аналізує свої цінності і символ віри, поведінку і вподобання.

На якому віковому етапі найчастіше виникає така криза і як зарадити тим, хто відчув її наслідки?

Найчастіше криза ідентичності починає проявлятися в зрілому віці, особливо к період кризи середини життя, адже це етап повторного становлення особистості, друге народження людини. На фоні статевих змін і бурхливої гормональної перебудови жінки всерйоз замислюються: «Хто я?».

У пошуку власної ідентичності жінка змінює зовнішність, пріоритети, ставлення. В її душі вирує океан емоцій, що провокує безліч конфліктів з колегами, учнями, керівництвом. І ось на цей стан невизначеності і постійних шукань несподівано нашарувалася війна, як виклик, як суворий кат для втомленої особистості.

Спантеличення, розгубленість, ступор, агресія, роздратування, зухвальство, скепсис – ось чи не весь перелік реакцій таких жінок. Але це



нормальна реакція на ненормальні умови. І це найголовніше, що мають зрозуміти самі жінки.

У такі моменти жінка найбільше потребує підтримки і схвалення, хоча найменше це демонструє і просить. Почуття всемогутності, самовпевненість забороняють жінці проявляти жалість до себе і милосердя до світу. Хоча всередині це маленька дівчинка, яка ще недавно з головою вкривалася ковдрою від нічних химер.

Криза ідентичності, пов'язана з війною, зумовила значно більше страхів у жінок. Криза ідентичності у період війни вдарила по самооцінці, позначилася на успішності в професії, жінка втратила найбільшу розкіш людського життя – спілкування. Треба визнати: «Так, реальність така, довелося жити в тяжкі часи. Але випробування гартують, і ми будемо набагато мужнішими, сильнішими і стійкішими».

Концентруватися на успіхах, а не невдачах, на нових знаннях і досвіді, а не на оцінках, радити, а не забороняти, дякувати, хвалити і дозволяти. І не заходити без стуку в кімнату одне одного. У відповідь на гнів, обурення і нервові зриви іноді варто просто промовчати або спокійно відповісти: «Я теж тебе люблю».

Криза ідентичності – складна річ, але будь-яка криза минає, і потрібна вона кожному для того, щоб перейти на нову сходинку життя. Бо найтемніший час перед світанком.

Слід зазначити, що для формування комунікативної компетентності вчителів закладів шкільної освіти було враховано загальні закони комунікації, розроблені дослідником у галузі теорії та практики ефективної комунікації Ф. Хміль:

1. Закон дзеркального розвитку спілкування (співрозмовники підсвідомо, автоматично імітують стиль одне одного);
2. Закон залежності ефективності спілкування від комунікативних зусиль (ефективність мовленнєвого впливу прямо пропорційна затраченим комунікативним зусиллям);

3. Закон довіри до зрозумілих висловлювань (чим простіше мовець висловлює свої думки, тим краще його розуміють і більше йому вірять);
4. Закон притягування критики (чим більше виділяєшся, тим більше критикують);
5. Закон емоційного пригнічування логіки (в емоційному стані втрачається логічність і аргументованість мовлення);
6. Закон ритму спілкування (співвідношення говоріння й мовчання в мовленні кожної людини є постійною величиною);
7. Закон прогресивного зростання нетерпіння слухачів (ефективне мовлення – це коротке мовлення, яке триває не довше ніж десять хвилин);
8. Закон мовленнєвого самовпливу (словесне втілення думки дає змогу мовцеві впевнитися в ній, остаточно утвердити її для себе) [82, с. 55].

Педагогічний працівник, який знає себе, свої потреби і способи їх задоволення, може більш усвідомлено й ефективно розподіляти свої сили протягом кожного дня, тижня, місяця, цілого року, а значить, продовжити термін свого успішного життя. Зараз у процесі професійної діяльності у ЗОШ педагогічні працівники досить часто стикаються з випадками емоційного вигоряння.

Тому сформованість емоційної рефлексії допомагає використовувати будь-яку емоцію в конкретній ситуації для її максимально ефективного залагодження та розв'язання, позбутися страху, почуття вини, безпідставних проявів гніву, роздратування та образ.

У попередніх параграфах ми проаналізували причини емоційного вигоряння педагогічних працівників, тому можемо виділити якості, які допомагають уникнути його, та основні шляхи профілактики:

- гарне здоров'я і свідоме цілеспрямоване піклування про фізичний стан (регулярні заняття спортом, здоровий спосіб життя);

- висока самооцінка і упевненість у собі, своїх можливостях і здібностях;
- досвід успішного подолання професійного стресу;
- здатність конструктивно змінюватися в стресових умовах;
- висока мобільність;
- відкритість;
- комунікативність;
- самостійність;
- прагнення спиратися на свої власні сили [66, с. 37].

Зняття психологічних механізмів стресу також сприяє мистецтво, спілкування із родиною, друзями, переключення на будь-яке інше заняття, хобі, читання художньої літератури, слухання музики (особливо класичної). Багатьом людям допомагають масаж, дихальна гімнастика, баня та водні процедури. Останнім часом популярності набирають нетрадиційні методи лікування та профілактики: фітотерапія, гомеопатія, терапія кольором, мінералами, ароматерапія. Позитивно впливає на нашу емоційну сферу перебування на природі, море, контакти із тваринами, медитації та аутотренінги.

Емоційний світ загадковий і різноманітний. Утім, війна постійно занурює нас у негативний бік емоційного життя. Через це діапазон емоцій коливається як маятник: від радості й ейфорії, до слизької апатії й суму. Як утримати баланс у вирі тривожних новин і жахливих подій?

Вплинути на подію ми ніяк не можемо, тому необхідно змінювати своє ставлення до неї. Потрібно спробувати змістити акцент уваги з «емоцію на рацію», інакше кажучи – з переживань на думки. Запитати себе: що саме я можу змінити в цій ситуації? Яким чином? Коли у моєму житті було щось подібне? Яким чином там і тоді все розв'язалося? Так з'являється усвідомлення того, що все минає, а життя продовжується, а ось від надмірних переживань з'являється лише безсоння і головний біль.

Спробуйте з'ясувати: що саме так «розгойдало» ваш емоційний стан. Якщо це абстрактні речі: стрічка новин, нав'язливі думки і спогади, сумна пісня чи дощ за вікном, намагайтеся «відключитися» від цих негативних стимулів. Немає стимулів – немає реакції.

Якщо ж причиною тривоги, злості чи суму є люди, то спробуйте на певний час дистанціюватися від тих людей, які вносять у ваш особистий простір негативні новини, плітки і чутки, виводять вас із стану рівноваги.

Улюблена справа і улюблена страва, прогулянка на свіжому повітрі, комедія, музика, настільна гра, малювання, спорт, розмова з другом, а може – похід до храму чи подорож вихідного дня, тобто, час для себе, сприятимуть поліпшенню емоційного стану і відновленню внутрішнього балансу.

Якщо ж відчуваєте, що не виходить самотужки стабілізувати емоційний світ, зверніться за порадою до психолога.

Як допомогти педагогам в умовах війни та невизначеності змінити страх перед майбутнім на віру в світле майбутнє?

1. Спершу слід з'ясувати, коли саме з'явився цей страх. Які події в країні, в місті, в родині зумовили цей страх.
2. Згадати, хто з найближчого оточення найбільше розпалює цей страх, кому належать песимістичні слова і фрази. Розкрити причину, чому ця людина транслює подібні думки і проектує власні страхи на вас. Це наштовхне вас на думку, що ваші страхи можуть бути нав'язаними ззовні.
3. Оточуйте себе людьми, які вірять у вас, і які люблять життя. Їхній приклад надихатиме вас і дасть розуміння, що ти не один.
4. Для того, щоб нейтралізувати страх, важливо його ідентифікувати, визнати і прийняти.
5. Важливо зосередитися на «хорошому сьогодні». Адже в кожному навіть поганому дні завжди є чимало хорошого.
6. Для того, щоб побороти страх перед майбутнім, треба створити своє ідеальне майбутнє, треба знайти смисли.

7. Рекомендована візуалізація, створення колажу свого щасливого майбутнього, малювання мандали «Мій ідеальний день» або «Моя мрія».
8. Корисно переглядати фільми, сюжетами яких є випробування і колізії, з яких герой гідно вийшов переможцем, як-от «Старий і море».
9. Сприятливо впливають книги, які пробуджують і розвивають позитивне мислення. Рекомендовані автори: Ірвін Ялом, Віктор Франкл, Карлос Руїс Сафон.
10. У момент відчаю і втрати орієнтирів, не соромтеся звернутися по допомогу до психолога.

Отже, вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ може успішно здійснюватися, якщо в процесі міжособистісної взаємодії дотримуватися таких умов: створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі; застосування інтерактивних методів, форм і засобів співпраці; вправлення педагогів у антиконфліктних проявах поведінки та способах протистояння емоційному вигорянню.

Ми вважаємо, що всі перелічені форми і методи роботи сприяють пошуку ефективних шляхів безконфліктної взаємодії в середовищі педагогів ЗОШ, закріплюють навички доброзичливості, зберігають позитивну емоційну атмосферу в колективі.

### **2.3. Аналіз результатів експериментально-дослідної роботи**

Завершальною частиною дослідно-експериментальної роботи була реалізація аналітичної функції, що полягала в узагальненні, систематизації та порівнянні отриманих результатів дослідницької роботи з метою виявлення динаміки рівня конфліктності педагогічних працівників за кожним із виокремлених критеріїв (когнітивним, ціннісним, процесуальним).

Визначення рівня конфліктності педагогічних працівників, згідно з даними прикінцевого етапу, відбувалося за діагностувальною методикою, адекватною тій, яку використано під час констатувального експерименту, але зі змінами, оскільки деякі завдання, під час їхнього повторного застосування, по-перше, не дають достовірних даних, а по-друге, добре відомі педагогам.

Щодо методу прямих запитань, ми відмітили, що педагоги ЕГ (43 особи) добре орієнтуються в поняттях «конфлікт», «конфліктна ситуація», «конфліктність», знаються на методах безконфліктної взаємодії.

У таблиці 2.6. подано результати динаміки конфліктності педагогів за когнітивним критерієм в експериментальній і контрольній групах на прикінцевому етапі експерименту.

*Таблиця 2.6*

**Загальний рівень конфліктності педагогів  
за когнітивним критерієм, %**

Рівні	Відповіді педагогів на діагностичні запитання, %				Середнє арифмет., %	
	Метод прямих запитань		Які методи та заходи сприяють безконфліктній взаємодії			
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
<b>Високий</b>	2,7	10,9	2,7	10,9	2,7	10,9
<b>Ситуативний</b>	14,0	23,6	19,6	29,1	16,8	26,4
<b>Мінімальний</b>	85,3	65,5	77,7	60,0	81,5	62,7

Рівень конфліктності за ціннісним критерієм визначався за такими діагностувальними методиками: анкетною «Ціннісні орієнтації» і методом «Недописана теза», який передбачає завершення речень, які стосуються з'ясування аксіологічних пріоритетів вчителів шкіл.

У таблиці 2.7. подано результати конфліктності педагогів за ціннісним критерієм в експериментальній і контрольній групах на прикінцевому етапі експерименту.

Таблиця 2.7.

**Загальний рівень конфліктності педагогів  
за ціннісним критерієм, %**

Рівні	Відповіді педагогів на діагностичні запитання, %				Середнє арифмет., %	
	Анкета «Ціннісні орієнтації»		Метод «Недописана теза»			
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
<b>Високий</b>	22,6	10,9	26,4	16,4	24,5	13,6
<b>Ситуативний</b>	13,4	23,6	11,5	27,3	12,5	25,5
<b>Мінімальний</b>	74,0	65,5	72,1	56,3	83,0	60,9

Завершальними діагностиками були завдання на виявлення рівня конфліктності педагогів за процесуальним критерієм. На цьому етапі використано методику на вияв показників і форм агресії (А. Басса і А. Дарки) (Додаток А) і тест А. Ассингера (Оцінка агресивності у відносинах) (Додаток Б).

На кінець експерименту стало помітно, що рівень агресивності значно знизився, жінки-освітянки почали спокійніше реагувати на критику і зауваження, більш лояльно ставитися до колег і учнів, негативні прояви змінилися спокоєм і мудрістю. Ми переконані, що завдячувати цьому слід нашій психокорекції. Також у опитуванні жінки-педагогині проявили почуття такту, толерантність, делікатність, виваженість. Помітними стали зміни в зовнішності, жінкам захотілося одягати яскравий одяг, робити зачіску і носити підбори.

У таблиці 2.8. наведено результати конфліктності педагогів за процесуальним критерієм в експериментальній і контрольній групах на прикінцевому етапі експерименту.

Таблиця 2.8.

**Загальний рівень конфліктності педагогів  
за процесуальним критерієм, %**

Рівні	Відповіді педагогів на діагностичні запитання, %				Середнє арифмет., %	
	Тест Басса-Дарки		тест А. Ассингера			
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
<b>Високий</b>	2,7	12,7	2,5	12,7	2,4	12,70
<b>Ситуативний</b>	17,1	21,8	15,8	25,5	13,95	23,65
<b>Мінімальний</b>	87,2	65,5	87,7	61,8	92,45	43,65

Одержані нами результати протягом проведення трьох турів діагностики щодо рівнів конфліктності узагальнено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Результати прикінцевого етапу експерименту  
педагоги ЗОШ**

Рівні	Групи	Критерії			Загальний
		Когнітивний	Ціннісний	Процесуальний	
<b>Високий</b>	ЕГ	2,01	2,45	2,35	2,32
	КГ	10,9	13,6	12,7	12,4
<b>Ситуативний</b>	ЕГ	3,68	4,25	3,4	3,78
	КГ	26,4	25,5	23,6	25,2
<b>Мінімальний</b>	ЕГ	94,15	83,3	84,25	88,9
	КГ	62,7	60,9	63,7	62,4



На підставі порівняння критичного критерію та фактичного на кінець експерименту ми робимо висновок, що різниця показників рівнів конфліктності в експериментальній і контрольній групах є статично достовірною, а отже, засвідчує ефективність застосованої психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» для вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.

### **Висновки до другого розділу**

У ході роботи над проблематикою дипломної роботи нами визначено критерії, показники та рівні конфліктності педагогічних працівників ЗОШ. Зокрема основними критеріями в структурі конфліктності ми запропонували вважати *когнітивний* (знання про сутність конфліктів, причини їх виникнення та шляхи подолання); *ціннісний* (усвідомлення цінності гармонійних стосунків, емоційно-позитивне ставлення до інших людей, терпимість та повага до полярних думок опонентів); *процесуальний* (культура спілкування, виявлення поваги до колег, прояв терпимості та стриманості у різних ситуаціях).

Визначення критеріїв і показників конфліктності уможливило окреслити рівні конфліктності педагогічних працівників: високий, ситуативний, мінімальний. Кожен із цих рівнів конфліктності характеризується певними показниками або, навпаки, їхньою відсутністю.

Аналіз та узагальнення результатів констатувального етапу дослідження засвідчили необхідність посилення уваги до експериментальної перевірки психокорекційної програми вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ «Конфлікт – запорука творчості».

Теоретично обґрунтовано та експериментально доведено, що умовами ефективного вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ є:

1. Створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі.
2. Застосування інтерактивних методів, форм і засобів співпраці.
3. Вправлення педагогів у антиконфліктних проявах поведінки та способах протистояння емоційному вигорянню.

Із метою зниження рівня конфліктності експериментальної групи окреслено подальший шлях проведення дослідно-експериментальної роботи, основним напрямом якої стала розробка психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості». Завдання програми полягає в оволодінні педагогами ЗОШ найвищими цінностями та здобутками світової культури, формуванні безконфліктної самосвідомості; розвитку умінь і навичок гуманного ставлення до ближнього; формуванні в педагогічних працівників почуття власної гідності, позитивного ставлення до життя; корекції ставлення до себе та інших.

Експериментально доведено, що реалізація розробленої психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» сприяла якісним і кількісним змінам, зниженню рівня конфліктності педагогів експериментальної групи.

Результати проведеної дослідно-експериментальної роботи свідчать про її ефективність, що підтвердила правильність і продуктивність висунутої гіпотези, а також психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості», що сприяли зниженню градусу конфліктності в середовищі педагогів ЗОШ.

## ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичне узагальнення проблеми виникнення конфліктних ситуацій в педагогічних колективах ЗОШ і запропоновано новий підхід до вирішення важливого й актуального завдання, що полягає в обґрунтуванні та реалізації психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» для вирішення конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ.

1. На основі теоретичного аналізу визначено філософський зміст конфліктності та охарактеризовано цей феномен як психолого-педагогічну категорію. З'ясовано, що конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних тенденцій у свідомості окремого індивіда, у міжособистісних взаємодіях індивідів або груп людей.

Встановлено, що конфліктна ситуація – це суперечливі позиції сторін із будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів їх досягнення, розбіжність у інтересах, бажаннях тощо.

Підтверджено, що вміння педагогічного працівника конструктивно вирішувати конфліктні ситуації є інтегральною характеристикою, конфліктологічною компетенцією сучасного фахівця освітянської ниви.

Доведено, що надмірною конфліктністю наділені люди, яким властива незріла психіка, яким легше образитися, аніж вступити в діалог, знайти причину конфлікту і обрати стратегію компромісу.

Дослідженням встановлено, що специфіка діяльності вчителя ЗОШ полягає в тому, що особистісні характеристики фахівця, поряд із його професійними якостями, є ключовими чинниками, що визначають ефективність педагогічної діяльності. Відповідно, педагогічне управління конфліктами в умовах закладу шкільної освіти полягає не стільки в усуненні або погодженні взаємних претензій, скільки в позитивній зміні міжособистісних відносин суб'єктів освітнього процесу в діяльності і спілкуванні та формуванні у них антиконфліктної спрямованості, під якою

ми розуміємо усвідомлену готовність до конструктивного вирішення протиріч.

2. Аналіз теорії і практики безконфліктної взаємодії педагогічних працівників ЗОШ дає підстави стверджувати, що ця проблема привертає увагу науковців багатьох країн світу. Безконфліктній взаємодії сприяє формування асертивного, саногенного мислення, вправління в безконфліктній взаємодії засобами різноманітних тренінгів, вправ, арт-терапевтичних методів і прийомів. Заслугує на увагу «Трикутник Карпмана», вправи «Глечик з водою», перегляд фільмів із подальшим обговоренням у групі, подолання агресії через тілесні вправи, медитацію, позитивні афірмації тощо.

3. Критеріями в структурі конфліктності ми запропонували вважати *когнітивний* (знання про сутність конфліктів, причини їх виникнення та шляхи подолання); *ціннісний* (усвідомлення цінності гармонійних стосунків, емоційно-позитивне ставлення до інших людей, терпимість та повага до полярних думок опонентів); *процесуальний* (культура спілкування, виявлення поваги до колег, прояв терпимості та стриманості у різних ситуаціях).

4. Обґрунтовано й експериментально перевірено ефективність психокорекційної програми розв'язання конфліктів у педагогічному колективі ЗОШ, яка містить три взаємопов'язані блоки: створення доброзичливої атмосфери, впровадження традицій і свят у колективі; застосування інтерактивних методів, форм і засобів співпраці; вправління педагогів у антиконфліктних проявах поведінки та способах протистояння емоційному вигорянню. Перевірка та апробація психокорекційної програми «Конфлікт – запорука творчості» сприяла покращенню стосунків учасників експерименту одне з одним, а також формуванню тактовності, емпатії, самоаналізу педагогів, їхній психолого-педагогічній просвіті.

Проведене дослідження не вичерпує багатогранності теоретичних і практичних пошуків розв'язання проблеми. Подальшого вивчення потребує

пропедевтична робота педагогів із батьками учнів ЗОШ, спрямована на подолання негативних поведінкових проявів, які провокують конфлікти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов С. Міжнародні миротворчі операції як політичний інструмент врегулювання воєнно-політичних конфліктів. Політичний менеджмент. 2005. – № 2 (11). – С. 165-172.
2. Актуальні проблеми соціального виховання: науково-методичний вісник. Запоріжжя – 2018. – 234 с.
3. Алексєєва М. І. Моральний вибір у конфліктній ситуації. Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика: тези 3 Міжнар. наук.-практ. конф.: у 2 кн. Київ; Чернівці, 2015. Кн. 2.
4. Андрієнко І. Як зберегти психоемоційне здоров'я вчителя. Тренінгове заняття / І. Андрієнко // Психолог. Шкільний світ. – 2017. – № 1-2. – С. 30-33.
5. Амонашвілі Ш. А. Особистісно-гуманістична основа педагогічного процесу. – Луганськ, 1990. – 359 с.
6. Арон Р. Мир і війна між націями. Київ: Юніверс, 2000. 688 с.
7. Базовий компонент дошкільної освіти (нова редакція) // Дошкільне вчіння. – 2012. – № 7. – С. 4–19.
8. Балабанова Л. В., Савельєва К. В. Конфліктологія: підручник. Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. 468 с.
9. Балл Г. О. Гуманістичні засади педагогічної діяльності // Педагогіка та психологія. – 2001. – № 2. – С. 3–11.
10. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфліктологія [Конфліктологія]. Харків: Університет внутрішніх справ України, 2015. 335 с.
11. Булка Н. І. Ресурси соціального інтелекту: адаптивність, комунікативність, креативність // Практична психологія та соціальна робота. 2018. № 9. С. 21-29.
12. Бех І. Д. Рефлексія в духовному саморозвитку особистості / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 2012. – № 1 (74). – С. 30–37.
13. Бех І. Д. Вчіння особистості: у 2-х кн./ І. Д. Бех – К. : Либідь, 2003. – Кн. I. : Особистісно орієнтований підхід : теоретико–методичні засади. – 2003. – 280с.

14. Бех І. Д. Рефлексивно–експліцитний метод у вчині особистості / І. Д. Бех // Рідна школа. – 2012. – № 12 (996). – С.3–7.
15. Брич В. Я. Психологія управління : навчальний посібник / В. Я. Брич, М. М. Корман. – К. : Кондор-Видавництво, 2017. – 384 с.
16. Богуш А. М. Дефініція «духовність» і «моральність» в аспекті національного вчиння в Україні / А. М. Богуш // Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах : (теорет.-метод. пробл. вчиння дітей та учнів. молоді) : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т пробл. вчиння. – К., 2000.
17. Васишин С. С. Непередбачувана ситуація в педагогічній взаємодії / С. С. Васишин // Завучу. Усе для роботи : науково-методичний журнал. – 2016. – № 9/10. – С. 18-21.
18. Ващенко І. В., Гіренко С. П. Конфлікти великих соціальних груп. Харків: Бурун-Книга, 2016. 208 с.
19. Ващенко І. В., Кляп М. І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 408 с.
20. Вересов М. М. Як усунути конфлікт в колективі, або Формула протистояння: книга для лідера / М. М. Вересов // Бібліотека журналу «Директор школи». – 2015. – № 4. – С. 1-127.
21. Від конфліктів – до довіри // Управління освітою. – 2018. – № 22: Психологія управління. – С. 11-14.
22. Волошин О. М. Конфлікт як елемент людських стосунків: соціально-психологічний тренінг для педагогів / О. М. Волошин // Шкільному психологу. Усе для роботи: науково-методичний журнал. – 2017. – № 10. – С. 17 – 26.
23. Герасіна Л. М., Требін М. П., Воднік В. Д. та ін. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: Право, 2012. 128 с.
24. Гірник А. М. Основи конфліктології. – К.: ВГІ НАОУ, 2001. – 327 с.
25. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Гончаренко С. У. – К. : Либідь, 1997.– 375 с.

26. Дербеньова А. Г. Педагогічний конфлікт: структура, сфера, динаміка / А. Г. Дербеньова // Зарубіжна література в школі : Науково-методичний журнал. – 2012. – №5 : Фаховий сервер, № 1. – С. 1-8.
27. Декларація про принципи міжнародного права, які стосуються дружніх відносин і співробітництва держав відповідно до Статуту Організації Об'єднаних Націй: прийнята 24 жовтня 1970 р. Генер. Асамблеєю на знак 25-ої річниці ООН / ООН. Управління загальної інформації. – Нью-Йорк: ООН, 1971. – 16 с.
28. Долинська Л. В. Психологія конфлікту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. – К. : Каравела, 2020. – 304 с.
29. Донченко Е. А., Титаренко Т. М. Особистість: конфлікт, гармонія. Київ: Політиздат, 1989. 175 с.
30. Дуткевич Т. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. перевид. Київ: Центр учб. л-ри, 2019. 455 с.
31. Єзеров А. Конституційний конфлікт як феномен та процес в Україні. Одеса: Юрид. літ-ра, 2008. 240 с.
32. Єкімова О. Конфлікти і їхнє розв'язання: психолого-педагогічний семінар / О. Єкімова // Психолог. – 2017. – №9. – С. 21-23.
33. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
34. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2018. – 1040 с.
35. Загальна конфліктологія: навч. посібник / Ващенко І. В. та ін. Харків, 2016. 235 с.
36. Закон України Про освіту (з внесеними змінами і доповненнями від 5 вересня 2017 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 21. – С. 253– 278.
37. Казаков В. Модель «згасаючого» конфлікту. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2011. № 1. С. 42-48.



38. Калаур С. М., Фалинська З. З. Соціальна конфліктологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – Тернопіль: Астон, 2010. – 360 с.
39. Капінос Г. І. Операційний менеджмент: навч. посіб. / Г. І. Капінос, І. В. Бабій – К.: «Центр учбової літератури», 2018. – 352 с.
40. Капітоненко М. Г. Міжнародні конфлікти: навч. посіб. Київ: Либідь, 2009. – 352 с.
41. Карпенко З. С. Аксіопсихологічна реконструкція стратегій розв'язання конфліктних ситуацій. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: психологія. Львів: ЛДУВС, 2008. – Вип. 1. – С. 325-331.
42. Кельнер С. Педагогічний конфлікт: практика психологічної допомоги: практичне заняття для вчителів / С. Кельнер // Шкільному психологу. Усе для роботи: науково-методичний журнал. – 2016. – № 3. – С. 16-24.
43. Колесник А. Причини виникнення й шляхи подолання педагогічного конфлікту // Практичний психолог: школа: щомісячний спеціалізований журнал – 2015. – №8. – С.48-57.
44. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. для студентів, аспірантів і викл. вищ. закл. освіти України / Г. І. Луцишин. – Львів: Вид-во Львів. політехніки, 2015. – 200 с.
45. Конфліктологія : навчальний посібник /за ред. Г. В. Гребенькова. – Львів : Магнолія, 2011. – 229 с.
46. Котлова Л. О. Психологія конфлікту: курс лекцій: навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. – 112 с.
47. Кругленко О. Стрес на роботі. 7 порад керівнику: як уберегтися від професійного вигорання / О. Кругленко // Управління освітою. – 2016. – № 6. – С. 52-26.
48. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. – К. : Кондор, 2005. – 246 с.
49. Кулініч І. О. Психологія управління: підручник. – К. : Знання, 2019. – 415 с.

50. Литовченко Н. Ф. Особливості смисложиттєвих орієнтацій педагогічних працівників / Н. Ф. Литовченко, Н. Гуторка // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 3. – С. 5-12.
51. Ложкін Г. В., Повякель Н. І. Практична психологія конфлікту: учеб. надбавка. Київ: МАУП. – 2000. – 340 с.
52. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2017. – 416 с.
53. Макаренко А. С. Прапори на вежах: розповідь у 3-х частинах / А. С. Макаренко – Київ: Правда, 1983. – 478 с.
54. Максименко С. Д., Євтух М. Б., Цехмістер Я. В., Лазуренко О. О. Психологія та педагогіка. Підручник. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2012. – 584 с.
55. Миронова О. М., Мазоренко О. В. Конфліктологія: навч. посіб. Харків: Вид. ХНЕУ. – 2011. – 168 с.
56. Міжкультурна взаємодія суб'єктів освітнього процесу: підручник. – Житомир: Видавничий дім ЖДУ імені І. Франка, 2007. – 352 с.
57. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії : навч. посіб. / Галина Михайлівна Мешко. – К. : Академвидав, 2010. – 200 с.
58. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навчальний посібник / Н. Є. Мойсеюк. – [4-е видання, доп.]. – 2003. – 615 с.
59. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року // Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 // Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1)
60. Новікова І. Пошуки виходу з безвихідних ситуацій: Профілактика міжособистісних конфліктів та їх наслідків у педагогічному колективі / І. Новікова, І. Михайлова // Управління освітою. – 2011. – № 6. – С.2-5.
61. Олійник Н. Ю. Сприйняття та розуміння у конфліктних ситуаціях педагогічного спілкування / Н. Ю. Олійник // Педагогічна освіта: теорія і практика. – 2014. – Вип. 16.

62. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник. – К.: «Академвидав», 2003. – 568 с.
63. Оптимізація виховного потенціалу позашкільного навчального закладу: колективна монографія / В. В. Вербицький, О. В. Литовченко, Л. І. Ковбасенко та ін.]; за ред. О. В. Литовченко. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 192 с.
64. Орлянський В. С. Конфліктологія. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 160 с.
65. Педагогіка: навч.– методичний посібник для закладів педагогічної освіти III і IV рівнів акредитації / [за ред. док. пед. наук, проф., член-кор. АПН України А. М. Бойко]. – Київ; Полтава, 2002. – 370 с.
66. Педагогика: учеб. пособие для студентов пед. университетов, институтов, колледжей и училищ / [под ред. В. Е. Зябкина, М. А. Хайрулдинова]. – Симферополь: Таврида, 1996. – 256 с.
67. Пірен М. І. Конфліктологія: Підручник. – К.: МАУП, 2013. – 360 с.
68. Пехота О. М. Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя: монографія / О. М. Пехота, А. М. Старева. – Миколаїв: Вид-во Іліон, 2005. – 272 с.
69. Про дошкільну освіту. Закон України від 11.07.2001 № 2628-III. Редакція від 05.12.2012 // Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>
70. Професійна педагогічна освіта : акмесинергетичний підхід: монографія / за ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. . Франка, 2016. – 389 с.
71. Психологія вирішення конфліктів: Навч. посібник для студентів вищих навч.закладів / В. О. Джелалі. – Х. – К., 2016. – 320 с.
72. Пустовалова С. В. Емоційне вигорання педагогів – синдром професійного знесилення / С. В. Пустовалова, Л. П. Степка // Завучу. Усе для роботи. – 2016. – № 9-10. – С.33-39.

73. Регнет Е. Конфлікти в організаціях. Форми, функції та шляхи подолання. – Х.: Інститут прикладної психології «Гуманітарний центр», 2005. – 396 с.
74. Русинка І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами: Навчальний посібник. – К. : ВД «Професіонал», 2017. – 332 с.
75. Сілкіна С. В. Оптимізація професійного здоров'я педагогів / С. В. Сілкіна // Педагогічна майстерня. – 2015. – № 12. – С. 38-43.
76. Соціальна конфліктологія: підручник / Л. Й. Гуменюк; Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Львів, 2018. – 563 с.
77. Страцинська І. А. Про емоційні проблеми педагогічних працівників і можливість депресії / І. А. Страцинська // Педагогіка і психологія. – 2017. – № 1. – С. 44-48.
78. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2015. – 366 с.
79. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Кондор, 2018. – 628 с.
80. Сухомлинський В. О. Не бійтесь бути ласкавими. Вибрані пед. твори : у 5-ти т. / Сухомлинський В. О. – К. : Радянська школа, 1977. – Т. 5. – С. 347 – 359.
81. Філіпенко І. Тренінгове заняття. Як уникнути професійного вигорання / І. Філіпенко // Педагогічна майстерня. – 2018. – № 5. – С. 17-20.
82. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2016. 488 с.
83. Цимбалюк І. М. Підвищення професійної кваліфікації: психологія педагогічної праці [Текст] : навчально-методичний посібник / І. М. Цимбалюк. – 2-е вид. – К. : ВД «Професіонал», 2014. – 150 с.
84. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів: навчальний посібник. – Видання друге, перероблене і доповнене. – К.: Кондор. 2019. – 192 с.

85. Herbert J. Freudenberger [en] Staff burn-out (англ.) // Journal of Social Issues [en]. – 1994. – Vol. 30, no. 1. – P. 159-165. – ISSN0022-4537.
86. Сівчук І. П. Зарубіжний досвід вирішення конфліктних ситуацій [Електронний ресурс]: І. П. Сівчук. – Режим доступу: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011\\_2\\_1/092-095.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_2_1/092-095.pdf)
87. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://nspp-cernivci.at.ua>
88. Зарубіжний досвід залагодження трудових конфліктів за допомогою примирних і арбітражних процедур [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://pidruchniki.com>
89. Гірник А. М. Зарубіжний досвід залагодження трудових конфліктів за допомогою примирних і арбітражних процедур [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/78440-612-zarubjniy-dosvd-zalagodjennya-trudovih-konflktv-za-dopomogoyu-primirnih-arbtrajnih-protsedur.html>
90. Чанишева Г. І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України [Електронний ресурс]: - Режим доступу: [http://www.vru.gov.ua/content/article/visnik02\\_10.pdf](http://www.vru.gov.ua/content/article/visnik02_10.pdf)

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Опитувальник «Діагностика стану агресії»

**Автори:** А. Басс, А. Дарка

**Мета:** вивчення схильності особистості до агресивної поведінки та типу прояву агресивної поведінки.

**Вік:** починаючи з підліткового

*Шкали:* фізична агресія, непрямая агресія, дратівливість, негативізм, уразливість, підозрілість, вербальна агресія, почуття провини.

#### *Призначення тесту*

Опитувальник диференціює прояви агресії і ворожості. А. Басс і А. Дарка виділили наступні види реакцій:

- Фізична агресія – використання фізичної сили проти іншої особи.
- Непряма агресія, обхідним шляхом спрямована на іншу особу або ні на кого не спрямована.
- Роздратування - готовність до прояву негативних почуттів при найменшому порушенні (запальність, грубість).
- Негативізм - опозиційна манера в поведінці від пасивного опору до активної боротьби проти сталих звичаїв і законів.
- Образа - заздрість і ненависть до оточуючих за дійсні та вигадані дії.
- Підозрілість - в діапазоні від недовіри і обережності стосовно людей до переконання в тому, що інші люди планують і приносять шкоду.
- Вербальна агресія – вираз негативних почуттів як через форму (крик, виск), так і через зміст словесних відповідей (прокляття, погрози).
- Почуття провини – виражає можливе переконання суб'єкта в тому, що він є поганою людиною, що спричинює зло, а також відчуває докори сумління.

При складанні опитувальника використовувалися такі принципи:

- питання може відноситися тільки до однієї форми агресії.
- питання формулюються таким чином, щоб найбільшою мірою послабити вплив суспільного схвалення відповіді на запитання.

Опитувальник складається з 75 тверджень, на які випробовуваний відповідає «так» чи «ні».

- 10 балів і менше – низький показник.

### **Тест**

1. Часом я не можу впоратися з бажанням завдати шкоди іншим
2. Іноді пліткую про людей, яких не люблю
3. Я легко дратуюся, але швидко заспокоююсь
4. Якщо мене не попросять по-хорошому, я не виконаю
5. Я не завжди отримую те, що мені належить
6. Я не знаю, що люди говорять про мене за мою спиною
7. Якщо я не схвалюю поведінку друзів, я даю їм це відчутти
8. Коли мені траплялося обдурити кого-небудь, я відчував болючі докори совісті
9. Мені здається, що я не здатний ударити людину
10. Я ніколи не дратуюся настільки, щоб кидатися предметами
11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків
12. Якщо мені не подобається встановлене правило, мені хочеться порушити його
13. Інші вміють майже завжди користуватися сприятливими обставинами
14. Я тримаюся насторожено з людьми, які ставляться до мене трохи більш дружньо, ніж я очікував
15. Я часто буваю незгодний з людьми
16. Іноді мені на розум приходять думки, яких я соромлюся
17. Якщо хто-небудь першим ударив мене, я не відповім йому
18. Коли я дратуюся, я ляскаю дверима

19. Я набагато більш дратівливий, ніж здається
20. Якщо хтось уявляє себе начальником, я завжди роблю йому наперекір
21. Мене трохи засмучує моя доля
22. Я думаю, що багато людей не люблять мене
23. Я не можу втриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною
24. Люди, які ухиляються від роботи, повинні відчувати почуття провини
25. Той, хто ображає мене і мою сім'ю, напрошується на бійку
26. Я не здатний на грубі жарти
27. Мене охоплює лють, коли наді мною глузують
28. Коли люди вдають із себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися
29. Майже кожен тиждень я бачу когось, хто мені не подобається
30. Досить багато людей задрять мені
31. Я вимагаю, щоб люди поважали мене
32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для своїх батьків
33. Люди, які постійно знущаються з вас, варті того, щоб їх «клацнули по носі»
34. Я ніколи не буваю похмурий від злості
35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я того заслуговую, я не засмучуюсь
36. Якщо хтось виводить мене з себе, я не звертаю уваги
37. Хоча я і не показую цього, мене іноді гризе задрість
38. Іноді мені здається, що наді мною сміються
39. Навіть якщо я злюся, я не вдаюся до «сильних» виразів
40. Мені хочеться, щоб мої гріхи були пробачені
41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хто-небудь ударить мене
42. Коли виходить не по-моєму, я іноді ображаюся
43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю



44. Немає людей, яких би я по-справжньому ненавидів
45. Мій принцип: «Ніколи не довіряти чужинцям»
46. Якщо хтось дратує мене, я готовий сказати, що я про нього думаю
47. Я роблю багато такого, про що згодом шкодую
48. Якщо я розлючуся, я можу вдарити когось
49. З дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву
50. Я часто відчуваю себе як порохова бочка, готова вибухнути
51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко працювати
52. Я завжди думаю про те, які таємні причини змушують людей робити що-небудь приємне для мене
53. Коли на мене кричать, я починаю кричати у відповідь
54. Невдачі засмучують мене
55. Я можу вдарити не рідше і не частіше ніж інші
56. Я можу пригадати випадок, коли я був настільки злий, що хапав перший-ліпший предмет і ламав його
57. Іноді я відчуваю, що готовий першим почати бійку
58. Іноді я відчуваю, що життя чинить зі мною несправедливо
59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але тепер я в це не вірю
60. Я лаюся тільки зі злості
61. Коли я поступаю неправильно, мене мучить совість
62. Якщо для захисту своїх прав мені потрібно застосувати фізичну силу, я застосовую її
63. Іноді я висловлюю свій гнів тим, що стукаю кулаком по столу
64. Я буваю грубуватий стосовно людей, які мені не подобаються
65. У мене немає ворогів, які б хотіли мені нашкодити
66. Я не вмію поставити людину на місце, навіть якщо вона на те заслуговує
67. Я часто думаю, що жив неправильно

68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки

69. Я не засмучуюсь через дрібниці

70. Мені рідко приходить до голови, що люди намагаються розлютити або образити мене

71. Я часто тільки погрожую людям, хоча і не збираюся приводити погрози у виконання

72. Останнім часом я став занудою

73. У суперечці я часто підвищую голос

74. Я намагаюся зазвичай приховувати своє погане ставлення до людей

75. Я краще погоджуся з чим-небудь, ніж стану сперечатися

## **Обробка та інтерпретація результатів тесту**

### **Ключ до тесту**

Відповіді оцінюються за шкалами наступним чином:

#### **1. Фізична агресія:**

- «так» = 1, «ні» = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;
- «ні» = 1, «так» = 0: 9, 17, 41.

#### **2. Непряма агресія:**

- «так» = 1, «ні» = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;
- «ні» = 1, «так» = 0: 10, 26, 49.

#### **3. Роздратування:**

- «так» = 1, «ні» = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;
- «ні» = 1, «так» = 0: 11, 35, 69.

#### **4. Негативізм:**

- «так» = 1, «ні» = 0: 4, 12, 20, 23, 36;

### 5. Образа:

- «так» = 1, «ні» = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.
- «ні» = 1, «так» = 0: 44.

### 6. Підозрілість:

- «так» = 1, «ні» = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;
- «ні» = 1, «так» = 0: 65, 70.

### 7. Вербальна агресія:

- «так» = 1, «ні» = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;
- «ні» = 1, «так» = 0: 39, 66, 74, 75.

### 8. Почуття провини:

- «так» = 1, «ні» = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67

Індекс ворожості включає в себе 5 і 6 шкалу, а індекс агресивності (як прямої, так і мотиваційної) включає в себе шкали 1, 3, 7.

Ворожість = Образа + Підозрілість;

Агресивність = Фізична агресія + Роздратування + Вербальна агресія.

### **Інтерпретація результатів тесту**

Нормою агресивності є величина її індексу, що дорівнює  $21 \pm 4$ , а ворожості –  $6-7 \pm 3$ .

**Додаток Б****Тест А. Ассингера «Оцінка агресивності у відносинах»**

Флегматична людина рідко проявляє себе як цікавий співрозмовник, але з надмірно агресивною, такою, що кидається як тигр, людиною теж неприємно спілкуватися.

Тест А. Ассингера дозволяє визначити, чи коректна людина у відношеннях з оточуючими і чи легко їй спілкуватися з ними. Для більшої об'єктивності відповідей можна провести взаємооцінку, коли колеги відповідають на питання один за одного. Це допоможе зрозуміти, наскільки вірна їх самооцінка.

Виберіть одну з відповідей та підкресліть її номер.

**Текст опитувальника**

I. Чи схильні Ви шукати шляхи до примирення після чергового службового конфлікту?

1. Завжди.
2. Іноді.
3. Ніколи.

II. Як Ви поведетесь в критичній ситуації?

1. Стримуєтесь.
2. Зберігаєте повний спокій.
3. Втрачаєте самовладання.

III. Яким вважають Вас колеги?

1. Самовпевненим і заздрисним.
2. Доброзичливим.
3. Спокійним і незаздрисним.

IV. Як Ви відреагуєте, якщо вам запропонують відповідальну посаду?

1. Приймете її з деякими побоюваннями.
2. Погодитесь без коливань.
3. Відмовитесь від неї ради власного спокою.

V. Як Ви будете себе вести, якщо хто-небудь з колег без дозволу візьме з Вашого столу папір?

1. Посваритесь.
2. Примусите повернути.
3. Запитайте, чи не потрібне йому ще чого-небудь.

VI. Якими словами Ви зустрінете чоловіка (дружину), якщо він (вона) повернувся(лась) з роботи пізніше за звичайне?

1. «Що тебе так затримало»?
2. «Де ти лазиш допізна»?
3. «Я вже почав(ла) хвилюватися».

VII. Як Ви поведетеся за кермом автомобіля?

1. Прагнете обігнати машину, яка показала вам хвіст?
2. Вам все одно, скільки машин вас обігнало.
3. Помчитесь з такою швидкістю, щоб ніхто не наздогнав вас.

VIII. Якими Ви вважаєте свої погляди на життя?

1. Збалансованими.
2. Легковажними.
3. Вкрай жорсткими.

IX. Що Ви робите, якщо не все вдається?

1. Намагаєтесь звалити провину на іншого.
2. Залишаєте незакінченим.
3. Стаєте надалі обережнішим.

X. Як Ви відреагуєте на фейлетон про випадки розбещеності серед сучасної молоді?

1. «Пора вже заборонити їм такі розваги».
2. «Треба створити їм можливість організовано і культурно відпочивати».
3. «І чого ми стільки з ними возимось?»

XI. Що Ви відчуваєте, якщо місце, яке Ви хотіли зайняти, дісталось іншому?

1. «І навіщо я тільки на це нерви витрачав?»
2. «Видно, що його обличчя шефу більш приємніше».
3. «Можливо, мені це вдасться іншим разом».

XII. Як Ви дивитесь страшний фільм?

1. Боїтеся.
2. Нудьгуєте.
3. Одержуєте задоволення.

XIII. Якщо через дорожню пробку Ви спізнюєтеся на важливу нараду?

1. Нервуватимете під час засідання.
2. Спробуєте викликати поблажливість партнерів.
3. Засмутитесь.

XIV. Як Ви ставитесь до своїх спортивних успіхів?

1. Обов'язково прагнете виграти.
2. Цінуєте задоволення відчути себе знов молодим.
3. Дуже гніваєтесь, якщо не везе.

XV. Як Ви поступите, якщо Вас погано обслужили в ресторані?

1. Стерпите, уникаючи скандалу.
2. Викличете метрдотеля і зробите йому зауваження.
3. Звернетесь зі скаргою до директора ресторану.

XVI. Як Ви поведетеся, якщо Вашу дитину образили в школі?

1. Поговорю з вчителем.
2. Влаштуєте скандал з батьками «малолітнього злочинця».
3. Порадите дитині дати здачу.

XVII. Як Ви вважаєте, яка Ви людина?

1. Середня.
2. Самовпевнена.
3. Пробивна.

XVIII. Що Ви скажете підлеглому, з яким зіткнулися у дверях установи, якщо він почав би вибачатися перед вами?

1. «Вибачте, це моя провина».
2. «Нічого страшного, дурниці».
3. «Уважніше треба бути»!

XIX. Як Ви відреагуєте на статтю в газеті про випадки хуліганства серед молоді?

1. Коли ж, нарешті, будуть вжиті конкретні заходи?
2. Треба ввести тілесні покарання.
3. Не можна все валити на молодь, винні і вчителі.

XX. Уявіть, що Ви заново народитесь, але вже твариною. Якій тварині ви віддасте перевагу?

1. Тигру або леопарду.
2. Домашньому коту.

### 3. Ведмедю.

#### **Обробка результатів**

Уважно прогляньте підкреслені відповіді. Підрахуйте суму номерів відповідей.

**45 і більше балів.** Ви надмірно агресивні і при цьому нерідко буваєте невірноваженим і жорстоким по відношенню до інших. Ви сподіваєтесь дістатись до управлінських верхів, розраховуючи на власні методи, добитися успіху, жертвуючи інтересами тих людей, що Вас оточують. Тому вас не дивує неприязнь товаришів по службі, але при щонайменшій нагоді ви стараєтесь їх за це покарати.

**36 - 44 бали.** Ви помірно агресивні, але цілком успішно йдете по життю, оскільки у вас достатньо здорового честолюбства і самовпевненості.

**35 і менше балів.** Ви надмірно миролюбиві, що обумовлено недостатньою упевненістю у власних силах і можливостях. Це зовсім не означає, що ви, як «травичка», гнетесь під будь-яким вітерцем. Та все ж таки більше рішучості вам не зашкодить!

**Якщо по 7 і більше** питанням ви набрали по 3 бала і менш ніж по 7 питанням - по 1 балу, то вибухи вашої агресивності носять швидше руйнівний, ніж конструктивний характер. Ви схильні до непродуманих вчинків і запеклих дискусій. Ви відноситеся до людей зневажливо і своєю поведінкою провокуєте конфліктні ситуації, яких цілком могли б уникнути.

**Якщо ж по 7 і більше** питанням ви одержали по 1 балу, і менш ніж по 7 питанням - по 3 бали, то ви надмірно замкнуті. Це не означає, що вам не властиві спалахи агресивності, але ви пригнічуєте їх аж надто ретельно.



## Додаток В

### Тест К. Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів»

Однією з найпоширеніших методик діагностики поведінки особи в конфліктній ситуації (точніше, конфлікт інтересів) є опитувальник Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) «Визначення способів регулювання конфліктів». К.Томас виходив з того, що людям не слід уникати конфліктів або розв'язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотно ними управляти. Він спільно з Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, вимір якої – поведінка особистості, засноване на увазі до інтересів інших людей; друге – поведінка, що передбачає ігнорування цілей оточуючих і захист власних інтересів.

Дана методика тесту адаптована Грішиною.

Наводиться з: В. Р. Малкіна-Пух. Психосоматика. довідник  
практичного психолога

Для опису типів поведінки людей в конфліктах (точніше, в конфлікті інтересів) К. Томас вважає застосовувану двомірну модель регулювання конфліктів, основними в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених в ситуацію, і напористість, для якої характерний акцент на власних інтересах.

Виділяється п'ять способів регулювання конфліктів, позначених у відповідності з двома основними вимірами (кооперація і напористість):

Змагання (конкуренція) – прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому.

Пристосування – принесення в жертву власних інтересів заради іншого.

Компроміс – угода на основі взаємних поступок; пропозиція варіанту, знімає виникле протиріччя.

Уникнення – відсутність прагнення до кооперації, і відсутність тенденції до досягнення власних цілей.

Співробітництво – учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

У своєму опитувальнику по виявленню типових форм поведінки К. Томас описує кожен із п'яти перерахованих можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних реченнях вони згруповані в 30 пар, у кожній з яких респонденту пропонується вибрати те судження, яке є найбільш типовим для характеристики його поведінки.

Відповіді на запитання заносяться в бланк.

### **Текст опитувальника**

Інструкція: Перед вами ряд тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних». Люди різні, і кожен може висловити свою думку.

Є два варіанти А і В, з яких ви повинні вибрати один, що більшою мірою відповідає вашим поглядам, вашу думку про себе. У бланку для відповідей поставте виразний хрестик відповідно до одного з варіантів (А або В) для кожного твердження. Відповідати треба як можна швидше.

#### **1.**

А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

Ст. Чим обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

#### **2.**

А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

#### **3.**

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

#### **4.**

А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

**5.**

А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

**6.**

А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.

В. Я намагаюся домогтися свого.

**7.**

А. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

В. Я вважаю можливим у чомусь поступитися, аби домогтися іншого.

**8.**

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я першою справою намагаюся ясно визначити те, у чому складаються всі порушені інтереси.

**9.**

А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжностей.

В. Я прикладаю зусилля, щоб домогтися свого.

**10.**

А. Я твердо прагну досягти свого.

В. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

**11.**

А. Першою справою я намагаюся ясно визначити, в чому полягають всі порушені спірні питання.

В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

**12.**

А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

**13.**

А. Я пропоную середню позицію.

В. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

**14.**

А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди.

В. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

**15.**

А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

В. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.

**16.**

А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

В. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

**17.**

А. Зазвичай я наполегливо намагаюся домогтися свого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

**18.**

А. Якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість настояти на своєму.

В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

**19.**

А. Першою справою я намагаюся ясно визначити те, у чому складаються всі порушені питання та інтереси.

В. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

**20.**

А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

В. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для обох сторін.

**21.**

А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

В. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми і до спільних рішень.

**22.**

А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

В. Я відстоюю свої бажання.

**23.**

А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

В. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

**24.**

А. Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

В. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

**25.**

А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

Ст. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

**26.**

А. Я пропоную середню позицію.

В. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

**27.**

А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

В. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

**28.**

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Ст. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

**29.**

А. Я пропоную середню позицію.

Ст. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь виникаючі розбіжності.

**30.**

А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

В. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою людиною могли домогтися успіху.

**Бланк опитувальника**

			1			1		
			2			2		
			3			3		
			4			4		
			5			5		

			6			6		
			7			7		
			8			8		
			9			9		
0			0			0		

#### Ключ до опитувальником

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.
2. Співпраця: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, ПОКЛИК.
3. Компроміс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.
4. Уникнення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.
5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25, 27В, 30А.

#### Обробка результатів

В ключі кожна відповідь А дає уявлення у кількісному вираженні про: суперництво, співпрацю, компроміс, уникнення і пристосування. Якщо відповідь співпадає з вказаною у ключі, то присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

## Додаток Г

### Тест «Ваші емпатійні здібності» (В. Бойко)

Мета: вивчення здатності педагогів до співпереживання.

Інструкція: «Вам пропонуються запитання, на які слід дати відповіді: «так» чи «ні».

Стимулюючий матеріал:

1. У мене є звичка уважно вивчати обличчя і поведінку людей, щоб зрозуміти їх характер, нахили, здібності.
2. Якщо оточення виявляє ознаки нервовості, я, часто залишаюся спокійним.
3. Я більше довіряю переконанням, розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю для себе нормальним цікавитися проблемами інших людей.
5. Я можу легко увійти в довіру, якщо на те буде потреба.
6. Зазвичай, я з першої зустрічі відчуваю у новій людині «близьку душу».
7. Як правило, я першим починаю розмову.
8. Я втрачаю душевну рівновагу, якщо оточення чимось засмучене.
9. Моя інтуїція – більш надійний засіб розуміння людей, ніж знання чи досвід.
10. Виявляти інтерес до внутрішнього світу іншої особистості – нетактовно.
11. Часто своїми словами я ображаю близьких мені людей, не помічаючи того.
12. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчути її поведінку та стан.
13. Я рідко розмірковую про причини поведінки людей, що мають до мене безпосереднє відношення.



14. Я рідко приймаю близько до серця проблеми людей.
15. Зазвичай, за кілька днів я відчуваю, що щось має трапитися з близькою мені людиною, і передчуття здійснюються.
16. У спілкуванні з людьми, як правило, намагаюсь уникнути розмови про особисте.
17. Іноді близькі люди дорікають мені за черствість та неувагу до них.
18. Мені легко вдається копіювати інтонацію, міміку людей, наслідуючи їх.
19. Мій допитливий погляд часто збентежує нових партнерів.
20. Чужий сміх, зазвичай, дратує мене.
21. Часто діючи навмання, я, тим не менш, знаходжу підхід до людини.
22. Плакати від щастя – нерозумно.
23. Я здатний(на) повністю довіритися друзям.
24. Мені рідко зустрічалися люди, яких я розумію без зайвих слів.
25. Я випадково чи від допитливості часто підслуховую розмови сторонніх людей.
26. Я можу залишатися спокійним навіть тоді, коли всі навколо хвилюються.
27. Мені простіше підсвідомо відчути людину, ніж зрозуміти її, «розклавши на плюси і мінуси»
28. У мене спокійне ставлення до дрібних неприємностей, які виникають у моїх знайомих.
29. Мені було б важко довірливо спілкуватись із обачливою, замкненою людиною.
30. У мене творча натура – поетична, художня, артистична.
31. Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих.
32. Я розчулююсь, якщо бачу людину в сльозах.
33. Моє мислення більше відрізняється конкретністю, строгістю, послідовністю, ніж інтуїцією.

34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

35. Якщо я бачу, що у когось з близьких зле на душі, то, зазвичай, утримуюся від розпитувань.

36. Мені важко зрозуміти чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

Обробка даних. Підрахуйте число правильних відповідей, що відповідають «ключу», після чого визначте сумарну оцінку: + 1, - 2, - 3, + 4, + 5, + 6, + 7, + 8, + 9, - 10, - 11, + 12, - 13, - 14, + 15, - 16, - 17, + 18, + 19, + 20, + 21, - 22, +23, - 24, +25, - 26, +27, - 28, - 29, +30, - 31, + 32, - 33, - 34, - 35, - 36. Сумарний показник може змінюватись від 0 до 36 балів. Рівень прояву: 30 балів і вище – дуже високий рівень емпатії; 29 - 22 бала – високий; 21 - 15 – середній; менше 14 балів – низький.

## Додаток Г

### Тест «Оцінка власної поведінки в конфліктній ситуації»

Самотестування (методика Аджиєва) для оцінки власної поведінки в конфліктній ситуації.

Мета: вивчення рівня поведінки в конфліктній ситуації

Спробуйте відверто відповісти на запитання: «Як ви, зазвичай, поводите себе в конфліктній ситуації чи під час суперечки?» Якщо вам властива та чи інша поведінка, поставте відповідну кількість балів після номера відповіді, що характеризує певний стиль вашої поведінки. Якщо, прочитавши відповідь, ви побачите, що ваша поведінка саме така: часто – 3 бала; від випадку, до випадку – 2 бали; рідко – 1 бал.

Питання: «Як ви, зазвичай, поводите себе в конфліктній ситуації чи під час суперечки ?

/п	Відповіді	Бали
	Погрожую та вчиняю бійку	
	Намагаюся прийняти точку зору супротивника, рахуюся з нею, як зі своєю	
	Шукаю шляхи мирного виходу з конфлікту	
	Припускаю що не правий, навіть, якщо до кінця не можу повірити в це	
	Уникаю супротивника	

	Бажаю будь-яким чином добитися своєї мети	
	Намагаюся з'ясувати: з чим я згідний, а з чим категорично ні	
	Йду на компроміс	
	Здаюсь	
0	Змінюю тему	
1	Наполегливо повторюю думку, допоки не досягну свого	
2	Прагну найти джерело конфлікту, зрозуміти з чого все почалося	
3	Потроху йду на поступки і підштовхую тим самим поступатися іншу сторону	
4	Пропоную мир	
5	Намагаюся перевести все на жарг	

Обробка результатів тесту. Підрахуйте кількість балів під номерами 1, 6, 11 – це тип поведінки «А». Коли ми підрахуємо бали за усіма показниками, ви отримаєте характеристики різних типів поведінки в конфліктній ситуації та визначите власний стиль.

Тип «А» – сума балів під номерами 1, 6, 11;

Тип «Б» – сума балів під номерами 2, 7, 12;

Тип «В» – сума балів під номерами 3, 8, 13;

Тип «Г» – сума балів під номерами 4, 9, 14;

Тип «Д» – сума балів під номерами 5, 10, 15;

Якщо ви набрали більше балів під буквою:

«А» – це жорсткий тип вирішення конфліктів «суперечок». Ви до кінця наполягаєте на своєму, захищаючи власну позицію. За будь-яких обставин ви прагнете виграти. Це тип людини, яка завжди права.

«Б» – «демократичний» стиль. Ви дотримуетесь думки, що завжди можна домовитися. Під час суперечки ви пропонуєте інше рішення, яке б задовольнило обидві сторони.

«В» – «компромісний стиль». З самого початку ви згодні на компроміс, на пошук шляхів виходу із суперечки.

«Г» – «м'який» стиль. Свого супротивника ви “знищуєте” добротою. З готовністю погоджуєтеся з точкою зору супротивника, відмовляєтеся від своєї.

«Д» – стиль «уникання». Ваше кредо – «вчасно піти». Ви намагаєтеся не загострювати ситуацію, не доводити до конфлікту, до відвертого зіткнення.

## Додаток Д

### «Методика дослідження ціннісних орієнтацій» М. Рокіча

(прізвище, ініціали)

*Інструкція:* Кожен із нас виділяє для себе те головне, до чого він хотів би прагнути. Це і визначення цілей, яких необхідно домогтися (цінності-цілі), і цілком конкретні якості особистості, які потрібно використовувати для їхнього досягнення (цінності-засоби). Саме неповторні і унікальні, але властиві кожній людині система термінальних (цінності-цілі) і інструментальних (цінності-засобу) цінностей і створить ціннісні орієнтації особистості, що глибоко й узагальнено визначають весь лад поведінки, діяльності і, більш того, життєдіяльність у цілому.

Пропонована Вашій увазі методика полягає в ранжуванні двох списків цінностей. Уважно прочитайте перелік запропонованих цінностей і в графі «Місце» проставте цифри від «1» до «18» у порядку важливості для Вас того, що перераховано. Те ж саме проробіть і з другим списком.

#### Список цінностей

	Термінальні цінності	Ранг
	Активне, діяльне життя	
	Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом)	
	здоров'я (фізичне і психічне)	
	Цікава робота	
	Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в	

	природі і мистецтві)	
	Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною)	
	Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)	
	Наявність гарних і вірних друзів	
	Стабільна ситуація в країні, у нашому суспільстві, збереження світу між народами (як умова благополуччя кожного)	
0	Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі)	
1	Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)	
2	Рівність (братерство, рівні можливості для усіх)	
3	Самостійність як незалежність у судженнях, оцінках	
4	Воля як незалежність у вчинках і діях	
5	Щасливе сімейне життя	
6	Творчість (можливість творчої діяльності)	
	Впевненість у собі (свобода від внутрішніх протиріч,	

7	сумнівів)	
8	Задоволення (життя, повне задоволень, розваг, приємного проведення часу)	
	<b>Інструментальні цінності</b>	<b>Ранг</b>
	Акуратність (охайність, уміння тримати в порядку свої речі, порядок у справах)	
	Вчиність (гарні манери, ввічливість)	
	Високі запити (високі домагання)	
	Життєрадісність (почуття гумору)	
	Ретельність (дисциплінованість)	
	Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)	
	Непримиренність до недоліків у собі й інших	
	Освіченість (широта знань, висока загальна культура)	
	Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримувати слова)	
0	Раціоналізм (уміння розсудливо і логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення)	
1	Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	
2	Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів	
	Тверда воля (уміння настояти на своєму, не відступати	



3	перед труднощами)	
4	Терпимість до поглядів і думок інших (уміння прощати іншим їхні помилки, толерантність)	
5	Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)	
6	Чесність (правдивість, щирість)	
7	Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)	
8	Чуйність (дбайливість)	

*Обробка:* Тільки що Ви самостійно вибудували в порядку значущості для Вас цілі і обрали засоби для їхнього досягнення. Використовуючи отримані структури ціннісних орієнтацій, Ви можете “написати” свій ціннісно-орієнтаційний портрет.

*Інтерпретація:* Для першого і другого списку можлива така схема:

“Головне в моєму житті - 1 і 2, якщо, звичайно, будуть 3 і 4, 5 і 6 прикрашають моє життя, і, звичайно, дуже важливо 7, хоча воно і не саме головне. Що стосується 8, 9 і 10, то це було б дуже бажано, однак це не всім удається. 11, 12, 13, 14, 15, і 16 можуть навіть і не бути в житті. Але в чому я зовсім упевнений (а), так це в тому, що люди, які живуть заради 17 і 18, нічого не варті. Робити з цього сенс існування просто безглуздо.

## Додаток Е

### ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА

#### «Конфлікт – запорука творчості»

(для педагогів шкільної ланки освіти)

Укладач: Волик В.М. – психотерапевт. Освітній центр «LingvoHouse».

#### Пояснювальна записка

Сучасна ситуація в Україні характеризується соціально-психологічною та економічною нестабільністю, зниженням рівня життя більшості населення, девальвацією моральних норм і цінностей у суспільстві, зростанням злочинності і насильства. Соціально-психологічні проблеми в Україні відобразились на психологічному самопочутті різних верств населення, загальмували адаптацію сім'ї як соціального інституту до нових умов, що негативно позначилося на її виховній ролі.

Незаперечним є той факт, що потреби населення у соціальній допомозі, психологічній підтримці зростають, а батьки не готові взяти на себе всю відповідальність за соціалізацію дітей, формування толерантних настанов. У свою чергу, значний виховний потенціал у плані формування моральних якостей, практичних умінь і навичок закладено в діяльності закладів шкільної освіти.

У процесі історичної практики індивід виявляє свою соціальну сутність, формує соціальні якості, набуває особистого життєвого досвіду. Об'єктивно, формуючи та розвиваючи власне «Я», особа не може існувати без спілкування та поза діяльністю. Тобто, людина не тільки адаптується до умов соціуму, елементів культури, норм, що формуються на різних рівнях життєдіяльності суспільства, а й, завдяки своїй активності, перетворює їх на власні цінності, орієнтації, установки.

Практичний досвід свідчить, що незнання вікових особливостей дітей часто призводить до виникнення роздратованості та непорозуміння в колективі, що у свою чергу негативно впливає на розвиток дитини, зумовлює деструктивні форми поведінки, погіршує психологічну атмосферу.

Тому таке психологічне інформування дає педагогам можливість у психологічно комфортній і цікавій формі отримати відповіді на хвилюючі питання, розширити навички конструктивної поведінки у складних виховних ситуаціях. Поряд із наданням інформації про фізіологічні та психологічні закономірності розвитку дітей, важливим складником просвітницького курсу для педагогів-докільників є навчання базовим технікам арт-терапії, які варто використовувати для покращення взаємодії та допомоги дітям.

Даний курс сприятиме оволодінню педагогами знаннями та вміннями, необхідними для міжкультурної взаємодії, побудові суспільних відносин на основі терпимості до думок, позицій, поглядів і переконань, які відрізняються від власних. Програма «Конфлікт – запорука творчості» сприятиме неконфліктній просвіті педагогічних працівників ЗОШ, підвищенню їхнього наукового рівня, удосконаленню програмно-методичного забезпечення педагогічного процесу із формування толерантності, конфліктологічної компетентності у вчителів закладів шкільної освіти.

***Мета курсу:***

- сформувати у педагогів цілісну систему знань про безконфліктність як якість особистості, норму життя, канон доброчинності;
- показати педагогам значення нерозривності формування особистості з її соціальним оточенням, атмосферою в колективі, соціальними групами.
- інформувати педагогів щодо вчиння, розвитку та соціалізації дітей шкільного віку, сприяти формуванню підрастаючого покоління гармонійними, свідомими членами суспільства.

### ***Завдання курсу:***

підвищення психологічної та педагогічної грамотності педагогів, що передбачає поповнення та поглиблення знань щодо сутності понять «діалог», «гуманізм», «міжособистісна взаємодія», «мирне суспільство»; ознайомлення з найбільш значущими та перспективними ідеями безконфліктного існування; формування умінь виявляти й аналізувати проблеми і труднощі міжособистісної взаємодії, що виникають між усіма суб'єктами освітнього процесу, передусім у середовищі педагогів; оволодіння методикою організації культурної взаємодії, використовуючи весь арсенал сучасних форм, методів і засобів; набуття власного досвіду культурної взаємодії; надання педагогам організаційно-методичного та практичного інструментарію для більш конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

**Теоретичні** – ознайомити педагогів із поняттям «конфлікт», принципами, умовами і значенням спільного життя з колегами.

**Методичні** – розвиток доброзичливого, гуманістичного мислення, формування відповідної неконфліктної свідомості і здатності до дії у ситуаціях, що потребують вирішення психолого-педагогічної та соціальної сфери;

**Пізнавальні** – вивчення теорії і практики реалізації моральних принципів у взаємодії з вчинцями, суспільством, засвоєння основ нормативної регламентації відносин, поведінки і дій окремих представників;

**Практичні** – формування готовності педагогів до культурної взаємодії в соціумі на гуманістичних засадах, на основі діалогу, принципів толерантності, дотримання етичних норм і готовності до прояву педагогічної толерантності з вчинцями та колегами.

Апробувати проєктивні, психокорекційні, дихальні, тілесні методики, що стосуються власної особистості та взаємодії з різними верствами населення, включаючи дітей і їхніх батьків.

Програма «*Конфлікт – запорука творчості*» сприяє формуванню неконфліктності педагогів, підвищує рівень їхньої психологічної та педагогічної культури, покращує стосунки з дітьми, педагогами, батьками.

Програма курсу розрахована на 15 занять, що проводяться раз на тиждень. Тривалість кожного заняття – 1 година.

Педагоги заповнюють анкету очікувань, що дає змогу максимально враховувати потреби аудиторії. Після закінченню курсу слухачі заповнюють анкету зворотного зв'язку. Кожне заняття присвячено конкретній темі, заключне – відповідям педагога і психолога на додаткові питання батьків.

По закінченні вивчення курсу педагоги повинні **знати:**

- Поняття «конфлікт», принципи, функції і межі конфліктів, їхню соціальну сутність і роль гуманізму, толерантності, щирості в системі загальнолюдських цінностей;
- Вікові та психологічні особливості дітей шкільного віку, основні новоутворення та причини емоційних і поведінкових реакцій дітей;
- Скарбницю порад щодо мирного співіснування на засадах людяності й доброти.

**уміти:**

- використовувати на практиці апробовані психолого-педагогічні методи;
- удосконалювати та аналізувати свої особистісно-моральні якості та настанови, які необхідні для подальшої неконфліктної взаємодії з вчинцями на толерантних засадах;
- вчасно скоригувати конфліктні прояви та асоціальні схильності педагогів.

**Міждисциплінарні зв'язки:** курс «Конфлікт – запорука творчості» тісно пов'язаний із такими дисциплінами як: «Конфліктологія», «Вікова психологія», «Соціальна психологія», «Культура міжособистісних стосунків», «Етика та естетика».

### Зміст програми (15 годин)

	Тематика заходів	К- сть годин	Форма проведення  примітки
	«Конфлікт очима історії і сьогодення»	<b>1</b>	Лекція з елементами бесіди; комп'ютерна презентація: «Світові релігії» щодо конфліктів
	«Роль гуманізму в системі загальнолюдських цінностей»	<b>1</b>	Лекція із використанням «мозкового штурму», діалогічного спілкування. Соціальний відео-ролик «Конфлікти та їхні наслідки».
	«Інтелігентність як інтегральний показник сучасного фахівця»	<b>1</b>	Лекція; проєктивна методика «Людина під дощем», Вправа «Релаксація».
	«Взаємодія з людьми на гуманістичних засадах»	<b>1</b>	лекція; фільм-аналіз за кінокартинами: «Весна. Лето. Осень. Зима.», «Звёздочки на Земле», «Средь бела дня», «Чучело», «Учитель на замену»
	«Ввічливе спілкування як основа коректної безконфліктної	<b>1</b>	Лекція; перегляд відео «От Адама до Атома. Толерантность».

	взаємодії»		Вправа «Скажи «Ні»
	«Антикризовий педагог ЗОШ»	<b>1</b>	Лекція з елементами тренінгу; рольові ігри «Англійський експрес», «Екстрасенс дитячої душі».
	Асертивна поведінка. Її особливості.	<b>1</b>	Аутогенне тренування. Проективна методика «Куб у пустелі»; оприлюднення результатів експерименту з рисом
	«Я – унікальна й неповторна особистість»	<b>1</b>	Тренінг асертивності; проективна методика: «Будинок. Дерево. Людина»,
	«Я – гуманна особистість»	<b>1</b>	майстер-клас із застосуванням сугестивних методів, елементів медитації «Пошук безпечного місця»;
<b>0</b>	Трикутник Карпмана – стратегія виходу з конфліктів	<b>1</b>	ток-шоу; перегляд і аналіз документальної стрічки «Залежність – проблема сучасності», індивідуальні консультації

<b>1</b>	«Цінності сучасної людини»	<b>1</b>	Круглий стіл із гострими кутами; методика «Ціннісні орієнтації»
<b>2</b>	«Розвиток неконфліктної взаємодії засобами художньої творчості й фольклору»	<b>1</b>	засідання школи педагогічного спілкування «Пошук»
<b>3</b>	«Відродження духовності через вивчення історії, символіки, звичаїв та обрядів рідного краю».	<b>1</b>	семінар-практикум
<b>4</b>	«Не скупіться на милосердя» (проблеми людей з особливими потребами)	<b>1</b>	Психологічний проєктор: аналіз фільму «Форест Гамп» за вказаним алгоритмом
<b>5</b>	Ви та інші – як зберегти взаєморозуміння? Життєва криза. Фізіологічні зміни та їх вплив на поведінку людини. Кризові періоди та необхідність змін.	<b>1</b>	Лекція; бесіда; розв'язування ситуацій за книгою І. Старікова «Психологія взаємопонимання в конкретних ситуаціях»
		<b>15</b>	



## Додаток Є

### Лекція для педагогів (фрагмент)

**Тема:** Інтелігентність як інтегрований показник сучасного фахівця

*План досягнення мети лекції:*

***Виклик:***

Проголошення мети лектором та слухачами.

Мотивація відношення до проблеми учасників лекції.

Визначення контексту розуміння терміна «інтелігентність»

Побудова гіпотези свого визначення «інтелігентність»

***Осмислення:***

Аналіз існуючих підходів до розуміння «інтелігентності».

Пошук нових знань.

Збагачення уявлень про якісні характеристики поняття «інтелігентність».

Побудова матриці проблеми становлення «інтелігентності».

**Коментар до матриці.**

***Рефлексія:***

П'ятихвилинне есе: «Слово про інтелігентність»: важливим (новим, актуальним, спірним, важким та інше) в розумінні проблеми становлення інтелігентності для мене є...»

Які прийоми «сучасної лекції» допомагають вам критично (позитивно, продуктивно, активно, оптимістично, асоціативно, логічно, творчо) мислити?

Дайте оцінку досягненням своєї мети.

Логіка процесу осмислення лекції

**Завдання №1**

*Мета лекції:*

Включення в активний процес пошуку і осмислення нової інформації за актуальною темою становлення професіонала;

Організація мисленнєвої діяльності всіх учасників лекції через оволодіння прийомів активного засвоєння і побудову інформації;

Формування культури мислення та мови;

Співвідношення особистого досвіду кожного слухача з проблемою самовчиння інтелігентності;

Визначити свою мету участі у роботі за допомогою закінчення одного речення «Я хочу зрозуміти...»

Яка ваша мета співвідноситься з метою лектора?

**Завдання №2.** Співставте свій асоціативний ряд слів та прізвищ, виникаючих у вас у зв'язку з цим поняттям. Як воно пов'язано з вашою професією та життєвим досвідом?

Яким може бути ідеал професіонала (лікаря, юриста, педагога, економіста, філолога, адміністратора освіти)? Чи можливо поставити задачу вчиння людини толерантною, інтелігентною? Чи можлива система взаємодії процесу самостійного розвитку творчих можливостей та готовності особистості до самореалізації у професії? Чи можливе припущення, що саме інтелігентність буде результатом якісної зміни освіченої людини? Чи може суспільство пред'являти такий запит до людини нового століття в «епоху змін», в умовах глобалізації? Чи є інтелігентність критичною інтеграційною характеристикою толерантної людини? Чи своєчасно розглядати інтелігентність як етичний ідеал молоді людини? Чи потрібна інтелігентність професіям сфери «людина-людина»?

Оберіть актуальне для вас питання та дайте свою відповідь.

**Завдання №3.** Термін «інтелігентність» переживає період інтерпретацій. Який сенс ми вкладаємо в поняття «інтелігентна людина»? Сформулюйте своє розуміння терміну: «ІНТЕЛІГЕНТНІСТЬ – це...»

**Завдання №4.** Складіть кластер поняття «інтелігентність», висловлюючи свої критичні судження.

Н. Пряжніков виділяє наступні підходи до розуміння інтелігентності:

1. Інтелігент – це шляхетна людина, представник «вищого світу», бажано дворянин.
2. Інтелігент – це працівник розумової праці.
3. Інтелігент – це вчина, чарівна людина, яка знає як вести себе в пристойному суспільстві.
4. Інтелігентність – це визначена позиція, це опозиційність всьому антигуманному, це небайдужість до всього, що відбувається в суспільстві.
5. Інтелігент поєднує в собі прекрасну освіту та вчиння з активною чіткою позицією, тобто він небайдужий до всього, що відбувається в суспільстві та у світі.

## Додаток Ж

### Лекція з елементами тренінгу (фрагмент)

**Тема:** Антикризовий педагог закладу шкільної освіти.

*Дозвольте собі бути щасливими!*

**Мета:** надати поради вчителям, як правильно та ефективно організовувати освітній процес в період кризових ситуацій в країні; скласти антикризову програму педагогів та допомогти педагогам навчитися правильно реагувати на проблеми;

допомогти педагогам глибше засвоїти поняття «щастя» та сприяти розвитку унікального вміння володіти ним;

розвивати у вчителів уміння короткої самопрезентації; сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини; формувати вміння працювати в команді; розвивати рефлексивні навички.

**Обладнання:** мультимедійні технології вислови про щастя, записані на ватмані, ватмани для вправ, стікери, маркери.

### Хід проведення

#### 1. Оголошення теми та мети заняття

Мотивація заняття.

Ведучий: Слово «криза» останнім часом стало найбільш уживаним для українців. Усе починається й закінчується цим словом. Правда, зміст його кожен розуміє по-своєму. Ми зробили наше життя, самі цього не розуміючи, заручником кризи. Але не тієї кризи, яка полягає в тимчасовому спаді економічної активності, а іншої. Наша криза – це страх перед проблемами, що виникають, відсутність конкретних рішень, спрямованих на покращення ситуації, зневіра, постійні скарги.

Що далі, то більше проблем. Як так можна жити? Куди себе подіти? Скільки це все терпіти? Такі емоційні висловлювання мають право на існування, але вони не допомагають, а роблять ще гірше. Людина сама себе

налаштовує на негативне сприйняття дійсності. І воно стає для неї таким навіть швидше, ніж настануть реальні проблеми.

Як часто протягом дня ми згадуємо про щастя? Відповіли? Тоді друге запитання: «Як часто ми дозволяємо собі бути щасливими?». Замислились? Про щастя слід не мріяти, щасливим треба бути. І нехай увесь світ зачекає!..

### **Вправа «Берег надії»**

Шановні колеги визначте свої очікування від заняття.

Учасники пишуть на стікерах овальної форми (човники) свої очікування від заняття та прикріплюють їх унизу біля «Острова надій», зображеного на ватмані.

## **2. Основна частина**

Ведучий: Будь-яка криза певної галузі в тих регіонах, які вона охоплює, впливає на всі інші ланки суспільної діяльності. Економіка, культура, освіта взаємопов'язані, разом вони розвивають суспільство. Якщо одна зі складових гальмує, то доводиться пригальмовувати й іншим. Економічна криза залишає свої сліди й у освіті. Залишкове фінансування галузі, скорочення витрат на відпочинок дітей, призупинення різних експериментальних досліджень тощо. Але цей вплив не є визначальним. Він тимчасовий, до того ж, не впливає на суть навчання, а лише на додаткові чинники. Що також суттєво, але від цього життя школи не дуже змінюється.

Проте є ще одне важливе питання: реакція педагога та дітей на кризу. Як учитель сприймає її і як змальовує перед учнями? Чи впливають економічні негаразди на педагога настільки сильно, щоб це могло спричинити зміни в його професійній діяльності? Певно, страшних, непоправних змін не відбудеться, але невеликий зсув у бік негативу можемо побачити. Що мається на увазі? Усі ми знаємо, що дорослі сприймають матеріальні проблеми по-іншому, ніж діти. Навіть, можна сказати, болючіше.

Хтось може заперечити, сказавши, що вчитель і фінансові проблеми – це явище постійне, стабільне, яке переживе будь-яку кризу. До цього педагоги загартовані, у них уже імунітет. Це правда, але коли ситуація

доходить до найвищої точки, то є ризик зірватись. Бо в період економічної кризи страждають не лише педагоги, а і їхні рідні, близькі. Впливає також постійний негативний потік інформації від ЗМІ. Таке враження, ніби суспільство живе проблемами та для проблем. Саме цього кожен вчитель має уникати, коли заходить до ЗОШ, особливо в групу. Будь-які скарги на тяжке життя, на несправедливість, яка панує у світі, дітям не потрібні. Це стосується не лише вчителів, а й батьків. Якщо виховувати дитину в негараздах, то цим ви закриєте для неї двері в нормальне майбутнє. Дитина, яка виростає в негативі, бачить таким увесь світ. Емоційне середовище дуже впливає на її становлення. Потім дуже важко змінити своє сприйняття, що не все так погано, що ти не приречений на постійні матеріальні проблеми.

### ***Антикризова програма педагогів:***

1. Навчіть дитину любити світ, у якому вона живе, любити своїх ближніх, любити себе в цьому світі. Здається, що це загальні істини, які всі знають. Але між «усі знають» і «всі розуміють», а тим паче – «всі виконують», є велика різниця. Треба вчити дитину любити.
2. Покажіть дітям справжні цінності людського життя. Родина, друзі – це святе й найдорожче. Взаємодопомога, взаємна підтримка роблять нас справжніми людьми. Але знайдіть особливий підхід, бо загальні фрази, нехай і пафосні, залишаться теорією, якщо ви не зумієте донести їх до дітей.
3. Навчіть їх розуміти перевагу духовних цінностей над матеріальними.
4. Навчіть дітей вимовляти слова підтримки.
5. Навчіть їх не боятись розказувати про свої проблеми.
6. Щоб діти відкрились перед педагогом, він має зробити перший крок. Розказати їм щось зі своїх секретів чи своїх реальних проблем. Організуйте для дітей заняття, на якому вони зможуть поговорити про свої переживання й підтримати один одного.

7. Виховуйте дітей сильними, вольовими, упевненими в собі, з лідерськими амбіціями. Тільки не забудьте пояснити, хто такий справжній лідер. Не всі будуть багатими, відомими, успішними, бо, якби було так, то ці слова втратили би свою значущість. Лідер – це людина, яка вміє себе показати, вміє за себе постояти, зможе захистити свою родину.
8. Не забувайте про проблеми, проговорюйте з дітьми різні життєві ситуації та спільно шукайте вихід.
9. Організуйте більше творчих виступів, конкурсів, екскурсій.

### **КОЛАЖ «ФОРМУЛА ЩАСТЯ»**

**Мета:** за малюнком, стимулюючи уяву, більше розкрити й закріпити глибину розуміння поняття щастя.

За порами року (зима, весна, літо, осінь) ведучий об'єднує учасників у чотири групи та дає завдання: за допомогою добірок із журналу, висловів відомих людей, малюнка створити колаж «Формула щастя».

1. Група «Зима» отримує ватман з базовим малюнком «Океан».
2. Група «Весна» ватман з базовим малюнком «Травичка».
3. Група «Літо» ватман з базовим малюнком «Сонце».
4. Група «Осінь» ватман з базовим малюнком «Небо».

Групи захищають свої колажі, обговорюють роботи, знаходять спільні та відмінні риси під час презентацій кожної команди.

### **Вислови відомих людей про щастя**

- Щастя – вінець відважних (Французьке прислів'я)
- Наше щастя чи наше нещастя залежить тільки від нас самих (М. Монтень)
- З тобою жити на одній землі, – яке велике щастя! (Олександр Олесь)

- Щастя особистості поза суспільством неможливе, як неможливе життя рослини, висмикнутої з ґрунту й кинутої в неродючий пісок (О. Толстой)
- У кожна мить нашого щастя нам треба відшукувати не те, що відокремлює нас від інших людей, а те, що є в нас спільного (Дж. Рескін)
- Як мені даровано багато, скільки в мене щастя, чорт візьми! На землі сміятись і страждати, Жити і любити поміж людьми! (В. Симоненко)
- У щастя людського два рівних є крила: Троянди й виноград – красиве і корисне (М. Рильський)
- Є два бажання, здійснення яких може скласти істинне щастя людини, – бути корисним і мати спокійну совість (Л. Толстой)
- Людина створена для щастя, як птах для польоту (В. Короленко)
- У споруді людського щастя дружба зводить стіни, а любов утворює купол (Козьма Прутков)
- Жодна людина не щаслива, поки вона не вважає себе щасливою (Марк Аврелій).

### **Рефлексія.**

Вправа «Берег здійснених мрій»

(зворотна рефлексія)

Мета: з'ясувати, наскільки справдилися сподівання учасників, з яким настроєм вони закінчують заняття.

Учасників просять підійти до намальованого «берега надій» і озвучити, чи збулися їхні очікування. Якщо так, то слід переклеїти стікер на берег здійснених надій.

### **Підбиття підсумків.**

Мета: усвідомлення учасниками набутого на занятті досвіду.

Ведучий. Наше заняття завершується. Сьогодні ми шукали відповіді на запитання про щастя, способи здобути його.

1. Що корисного ви дізналися?
2. Які завдання було складно виконувати?



### 3. Що б ви хотіли побажати одне одному?

Якщо подивитися на світ і на свої проблеми з такої точки зору, стає зрозумілим, що ми – щасливі люди, просто не завжди вміємо помічати й цінувати щастя, яке в нас є.

Тому сьогоднішню нашу зустріч мені хотілося б завершити словами славетного поета, легендарного витязя української літератури Василя Симоненка:

Як мені даровано багато,

Скільки в мене щастя, чорт візьми!

На землі сміятись і страждати,

Жити і любити поміж людьми!

## Додаток 3

### Медитація «Пошук безпечного місця»

1. Не використовуйте у своїй роботі чужий текст, а візьміть його за основу і перепишіть «під себе», використовуючи свої слова і свої звороти, можливо, й власні переживання.

2. При можливості, включіть в текст медитації метафори учасників.

3. Для досягнення більш глибокого трансу, голос має бути низьким, виходити з живота, а не з грудей.

Повтори фраз і словосполучень не будуть помилкою.

Інструкція:

Влаштуйтеся зручніше, так зручно, як хочеться вам, щоб ця зручність стала для вас легкою і приємною, із своєрідним почуттям свободи. Щоб було зручно вашій спині, рукам, ногам, шії, щоб було зручно голові. У когось очі закриті, а у когось відкриті. Якщо вашим очам захочеться, вони можуть легко і вільно закриватися, так, щоб внутрішнім поглядом ви могли бачити також добре, як бачите зазвичай, як бачите кожен день, кожную хвилину.

Прямуючи за цим внутрішнім поглядом, ви можете відправитися в приємну подорож, в той час як частка вас буде знати, що ви перебуваєте тут, знати положення ваших рук, ваших ніг. Інша частинка вас, разом із вашими думками, може відлетіти далеко-далеко, в далекий світ, а може, в далекий куточок природи. І мій голос буде супроводжувати вас у цій подорожі, і всі навколишні звуки ви зможете перетворити в те, що захочете.

І коли людину запитати про те, де їй було б приємно відпочити і розслабитися, можна дізнатися для себе щось важливе і потрібне: хтось хоче відпочити на березі річки, хтось хоче бути маленькою, хтось – бути великим. А комусь хочеться опинитися в лісі, на лісовій галявині, де можна подивитися вгору, де стовбури дерев зводять свої гілочки і листячко все ближче до неба, показуючи їх сонцю. Де вітерець шурхотить, де співають пташки, де ласкаво пригрівають сонячні промінчики, які пробиваються крізь

листя, крізь дерева. Тут омріяна прохолода, яка навіть влітку дарує легкість і відчуття свободи.

А може, комусь приходять думки про південний морський берег, де можна лягти, розкинути руки, відчуваючи тепло піску, який гріє, який торкається шкіри крихітними піщинками. І в той же час пригадується спекотне сонце, і самотні хмаринки, і запах моря, який приносить вітер, разом із запахом водоростей, криками чайок, і кожен може знайти для себе таке місце.

Це може бути місце, де ви звикли відпочивати, але може бути зовсім незвичайне і навіть несподіване для вас місце. Ви навіть можете здивуватися, що ваші думки привели вас саме сюди, можливо, для чогось важливого, а може, для того, щоб дати вам можливість і час відпочити так, щоб ви зуміли насолодитися красою цього місця, затишком і якимось особливим спокоєм, внутрішньою гармонією. І може, бачачи це місце, чуючи звуки, які тут лунають, шум вітру, шурхіт трави, спів птахів, відчуваючи якусь особливу тишу, яка огортає вас, проникаючи глибоко, народжуючи всередині незвичайні відчуття, розумієте, що є якась внутрішня спорідненість, глибокий внутрішній зв'язок із цим місцем, коли починають розчинятися якісь непотрібні межі, і коли можна спокійно відчувати себе частинкою цього місця і радіти тому, що місце приймає вас як частинку себе, охоплюючи, обіймаючи, несучи кудись.

І вам може здаватися, що час залишився десь далеко позаду, що настає те, що називається вічністю, що називається спокоєм, затишком. І навіть десь у глибині себе ви відчуваєте, як цей неземний спокій сягає найглибших глибин, і разом з ним входить щось ще. Може бути саме те, чого чекала і шукала якась внутрішня частинка вас, те, що було потрібно саме вам, те, чому саме зараз прийшов час знайти своє місце, зайняти його, зайняти по праву. І можна дозволити проникати далі і далі цьому, так глибоко, як глибоко ви готові йти зараз. І може бути це буде відбуватися саме собою. І у вас є час для себе, для того, для того, щоб це тривало навіть тоді, коли ви

дізнаєтеся, що вам потрібно повертатися назад. Це може відбуватися саме по собі, навіть тоді, коли можливо, ви забудете про це, коли прийде час відкрити очі, прийде час розмовляти одне з одним. Тому що якась глибока частинка вас буде пам'ятати про те, що є те саме місце, той куточок природи, в якому, ви знайшли частинку себе.

І коли вам захочеться, ви зможете згадувати про нього, подорожувати туди, навіть не згадуючи. Важливо, щоб десь у глибині вашої душі було таке бажання, і зараз у вас є час для себе, для того щоб ще раз насолодитися цим місцем, можливо, для того, щоб сказати до побачення перед тим, як ви повернетесь сюди. І тоді, відчуваючи своє тіло бадьорим, оновленим, з відчуттям легкості і свободи, ви можете повернутися сюди і відкрити очі. Відкрити очі, спостерігати, дивуватися, захоплюватися тими знаннями, тими здібностями, тим новим, а може, й знайомим, що ви знову відкриєте, або побачите в собі.