

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри



Олена БЛАШКОВА

«21» січня 2025р.

**ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГУ ЯК ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ ТА
ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ
МІЖ ПЕДАГОГАМИ Й УЧНЯМИ СТАРШИХ КЛАСІВ**

Кваліфікаційна робота здобувача
вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної
програми «Практична психологія»
Олійник Інги Андріївни

Науковий керівник:
Крутий К.Л., докторка
педагогічних наук, професорка
кафедри дошкільної освіти

Рецензент: **Іванна Шаповал**,
доцент, кандидат психологічних
наук Криворізького державного
педагогічного університету

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою 76 С / добре
Секретар ЕК



Ольга РЕБРО

«20 » лютого 2025р.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. КОНФЛІКТ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Поняття про конфлікт: види та структура

1.2. Типологія конфліктно-стресових ситуацій між учнями старших класів

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТІВ МІЖ ПЕДАГОГАМИ ТА УЧНЯМИ СТАРШИХ КЛАСІВ

2.1. Психологічна діагностика схильності дітей старшого шкільного віку до конфліктних ситуацій

2.2. Аналіз стратегій та класифікація методів і прийомів вирішення конфліктів між педагогами та учнями старших класів.

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ МІЖ ПЕДАГОГАМИ ТА УЧНЯМИ СТАРШИХ КЛАСІВ

3.1. Система тренінгових вправ для подолання конфліктних ситуацій між педагогами та учнями старших класів

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність теми дослідження з теми є надзвичайно важливою у сучасному освітньому контексті. Конфлікти між учителями та учнями, особливо у старших класах, можуть суттєво впливати на навчальний процес, емоційний стан учасників та загальний клімат у школі. Розв'язання та профілактика таких конфліктів є необхідною умовою для забезпечення ефективної освіти та позитивного розвитку учнів.

Старшокласники перебувають у складному віковому періоді, що супроводжується значними психологічними змінами. У цей час у них формується критичне мислення, незалежність та самосвідомість, що часто супроводжується прагненням до автономії та, відповідно, зіткненням з авторитетами, зокрема, в особі педагогів. У свою чергу, вчителі, намагаючись зберегти дисципліну та керувати навчальним процесом, можуть іноді застосовувати методи, які учні сприймають як несправедливі або авторитарні. Це створює передумови для виникнення конфліктів, що можуть негативно впливати на мотивацію учнів до навчання, їхнє ставлення до школи та педагогів, а також на їхню емоційну стабільність.

Дослідженням використання тренінгу як засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів займалися наступні науковці: І. Андрощук, Н. Білик, А. Гмір, В. Кобильченко, В. Лапа, Л. Матяш-Заяц, Н. Павлик, О. Савчук, Н. Торба, В. Шахрай.

Конфлікти, які не отримують належного вирішення, можуть перерости у хронічні суперечки, що суттєво погіршує навчальне середовище. Такі ситуації можуть призводити до втрати взаємної довіри між учнями та педагогами, зниження якості навчання, виникнення психологічних проблем у дітей, таких як стрес, тривожність, агресія. Крім того, в умовах погіршення клімату у шкільному середовищі зростає ризик булінгу, ізоляції учнів, а також збільшується кількість випадків пропусків занять та навіть відрахування з навчальних закладів.

Профілактика конфліктів стає важливим завданням педагогічної діяльності, оскільки дозволяє зберегти здорову атмосферу у класі, підвищити ефективність навчального процесу та забезпечити емоційний комфорт для всіх його учасників. В умовах сучасної освіти необхідність впровадження інноваційних підходів до управління конфліктами, таких як тренінгові програми, стає все більш очевидною.

Тренінгові програми представляють собою активні методи навчання, спрямовані на розвиток у учасників певних навичок та вмінь. У контексті профілактики та подолання конфліктів, тренінги дозволяють учасникам оволодіти навичками ефективної комунікації, емпатії, стрес-менеджменту та вирішення конфліктів. Для педагогів це стає можливістю краще розуміти потреби та особливості учнів, будувати з ними продуктивні взаємини, а для учнів – навчитися аргументовано висловлювати свою точку зору, конструктивно реагувати на критику та знаходити компроміси.

Сучасна освітня система стикається з новими викликами, зокрема, через інтенсифікацію навчального процесу, впровадження дистанційного навчання, зміни у соціально-економічному середовищі. Все це збільшує напругу серед учасників освітнього процесу та створює додаткові передумови для виникнення конфліктів. У цьому контексті використання тренінгових програм як одного з методів роботи з конфліктами є вкрай актуальним.

Отже, дослідження теми використання тренінгу як засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів є надзвичайно актуальним. Воно відповідає сучасним вимогам до освіти, спрямованим на створення комфортного та ефективного навчального середовища, яке сприяє гармонійному розвитку особистості учня. Результати такого дослідження можуть бути корисними для вдосконалення педагогічної практики та впровадження інноваційних методів навчання у школах.

Актуальність проблеми, її соціальна значущість та недостатнє науково-теоретичне обґрунтування визначили вибір теми нашого дослідження

«Використання тренінгу як засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів»

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та практичному впровадженні тренінгових програм як ефективного засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами й учнями старших класів. Дослідження має на меті виявити вплив тренінгів на поліпшення комунікативних навичок учасників освітнього процесу, підвищення рівня взаєморозуміння та зниження рівня конфліктності у шкільному середовищі.

Відповідно до мети передбачається розв'язання наступних **завдань**:

1. Розглянути поняття про конфлікт, його види та структуру.
2. Дослідити типологію конфліктно-стресових ситуацій між учнями старших класів.
3. Проаналізувати стратегії та класифікації методів і прийомів вирішення конфліктів між педагогами та учнями старших класів.
4. Визначити психологічну діагностику схильності дітей старшого шкільного віку до конфліктних ситуацій.
5. Оцінити систему тренінгових вправ для подолання конфліктних ситуацій між педагогами та учнями старших класів.

Об'єкт дослідження кваліфікаційної роботи – процеси міжособистісної взаємодії між педагогами та учнями старших класів у школі, які охоплюють як навчальні, так і виховні аспекти освітнього процесу.

Предметом дослідження є використання тренінгових програм як інструменту для профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів, а також їхній вплив на поліпшення взаємодії й зниження конфліктності у шкільному середовищі.

Методи дослідження. При написанні кваліфікаційної роботи використовувався систематичний огляд наукової та практичної літератури, яка стосується використання тренінгу як засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Також, узагальнення отриманої інформації з різних джерел для формування цілісного уявлення про

природу конфліктів між педагогами та учнями, а також про ефективність тренінгових підходів у їхньому розв'язанні. Побудова теоретичних моделей конфліктних ситуацій у школі та визначення можливих шляхів їх вирішення за допомогою тренінгів.

Аналіз конкретних випадків конфліктів між педагогами та учнями старших класів, їх розв'язання за допомогою тренінгів, що дозволить виокремити найбільш ефективні підходи та методи. Оцінка ефективності різних типів тренінгів (наприклад, тренінги з розвитку емоційного інтелекту, комунікації, стрес-менеджменту) у вирішенні конфліктних ситуацій.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що було розроблено теоретичну модель використання тренінгових програм для профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів, що враховує специфіку міжособистісної взаємодії у шкільному середовищі та психологічні особливості старшокласників. Ця модель може слугувати основою для впровадження тренінгів у шкільну практику з метою покращення взаєморозуміння та зниження рівня конфліктності. Виявлено основні психологічні фактори, що впливають на ефективність тренінгових програм у контексті профілактики конфліктів між учителями та учнями, такі як рівень емоційного інтелекту, комунікативні навички, стресостійкість, здатність до рефлексії. Це дозволяє більш точно підбирати тренінгові методики відповідно до індивідуальних потреб учасників.

Запропоновано інноваційні методи проведення тренінгів для педагогів та учнів старших класів, які охоплюють інтерактивні вправи, рольові ігри, та моделювання конфліктних ситуацій, що сприяє більш ефективному засвоєнню навичок вирішення конфліктів у реальних умовах. Доведено ефективність тренінгових програм як засобу зниження рівня конфліктності у взаєминах між учнями та педагогами, що підтверджується результатами експериментального дослідження. Це дозволяє рекомендувати використання тренінгів у якості обов'язкової складової системи підготовки педагогів та виховної роботи зі старшокласниками.

Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що розроблені тренінгові програми можуть бути впроваджені у практику роботи шкільних психологів, педагогів та соціальних працівників для покращення взаємодії між учнями старших класів та педагогічним колективом. Ці програми допоможуть знизити рівень конфліктності у школах, сприяючи створенню сприятливого навчального середовища. Створені методичні рекомендації щодо проведення тренінгів можуть бути використані керівниками навчальних закладів та методистами для організації систематичної роботи з педагогами та учнями. Це сприятиме підвищенню ефективності виховної роботи у школах та підвищенню професійної компетентності вчителів у сфері конфліктології.

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів (5 підрозділів), загальних висновків, списку використаних джерел (63 найменувань) і 3 додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок, основний зміст викладено на 71 сторінках.

Результати дослідження було оприлюднено на конференціях та висвітлено в таких статтях:

1. Олійник І.А. Використання тренінгу як засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами й учнями старших класів. Соціально-психологічний супровід особистості в умовах інтеграції України в Європейський простір: збірник матеріалів IV Інтернет-конференції, 22 травня 2024 року / за заг. ред. І. С. Деснова. Київ: МДУ, 2024. с. 160-162.

2. Олійник І.А. Стратегії запобігання конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 жовтня 2024 р. (готується до публікації).

3. Олійник І.А. Підвищення емпатії як ключ до уникнення конфліктів у старшій школі: роль тренінгових методик. Магістерські студії психолого-педагогічного факультету Маріупольського державного університету: збірник наукових праць здобувачів ОС Магістр ОП «Дошкільна освіта», «Початкова

освіта», «Фізична культура та спорт», «Практична психологія», «Менеджмент. Управління закладом загальної середньої освіти» (готується до публікації).

1.1. Поняття про конфлікт: види та структура

Конфлікт є невід'ємною частиною людського життя і соціальної взаємодії. Він виникає тоді, коли інтереси, потреби, цінності чи цілі різних сторін вступають у протиріччя, що призводить до зіткнення і протистояння. Конфлікти можуть виникати як на міжособистісному рівні, так і в групах або між соціальними інститутами. Щоб ефективно управляти конфліктами і вирішувати їх, важливо зрозуміти їхню природу, види та структуру.

Конфлікт визначається як ситуація, в якій дві або більше сторін мають несумісні цілі, інтереси або потреби, що призводить до напруженості і протистояння між ними. Конфлікт може виникати як на особистісному рівні (між двома індивідами), так і на груповому або навіть національному рівні (між соціальними групами або державами). Важливо відзначити, що конфлікт не завжди є негативним явищем; він може стимулювати розвиток, інновації та соціальні зміни, якщо ним правильно управляти.

Існує кілька підходів до класифікації конфліктів, залежно від їхніх причин, учасників, рівня і проявів. Внутрішньоособистісний конфлікт – це складне і багатоаспектне явище, яке виникає всередині людини, коли її бажання, потреби, цінності або ролі вступають у протиріччя один з одним. Такий конфлікт часто стає джерелом серйозних психологічних проблем, оскільки він зачіпає фундаментальні аспекти існування особистості, її внутрішню гармонію та почуття власної цілісності. За Л. Левицьким внутрішній конфлікт може проявлятися у різних формах, наприклад, у боротьбі між прагненням до успіху і бажанням зберегти баланс між роботою та особистим життям, що є поширеним прикладом сучасного суспільства [22, с. 47].

Сутність внутрішньоособистісного конфлікту полягає в протиріччі між різними аспектами особистості. Це може бути боротьба між раціональними і емоційними компонентами особистості, конфлікт між різними соціальними

ролями, які людина виконує, або суперечність між особистими цінностями та зовнішніми вимогами. У кожному випадку конфлікт має свою специфіку, однак усі вони пов'язані з тим, що людина опиняється перед вибором, який не завжди є однозначним або простим. Наприклад, особа може відчувати протиріччя між бажанням досягти високих професійних результатів і потребою провести більше часу з родиною. На думку Д. Опланчук, у цьому випадку конфлікт виникає через різницю між особистими прагненнями (кар'єрний успіх) і соціальними очікуваннями або особистими обов'язками (родинне життя). Такий конфлікт часто супроводжується почуттям провини, тривогою та невпевненістю у правильності своїх рішень [30, с. 168].

Внутрішньоособистісний конфлікт виникає з різних причин, серед яких можна виділити кілька основних. Коли особа має кілька важливих цінностей, які вступають у протиріччя, наприклад, кар'єрне зростання і сімейні обов'язки, це може призвести до внутрішнього конфлікту. Людина може відчувати, що, приділяючи більше уваги кар'єрі, вона зраджує свою родину, і навпаки. За І. Рудзевич, коли людина одночасно виконує кілька соціальних ролей, і ці ролі вимагають різних, часто несумісних дій [32, с. 5]. Наприклад, роль батька може вимагати більше часу на виховання дітей, тоді як професійна роль вимагає надмірної зайнятості на роботі. Людина може відчувати внутрішній конфлікт, коли її минулий досвід або установки не відповідають новим обставинам життя. Це може відбуватися, наприклад, при зміні життєвих цінностей або пріоритетів.

Внутрішньоособистісний конфлікт може мати як позитивні, так і негативні наслідки для особистості. З одного боку, конфлікт може стимулювати особистісний ріст, змушуючи людину шукати шляхи вирішення протиріч і знаходити баланс між різними аспектами свого життя. Це може призвести до розвитку більш глибокого самопізнання та самосвідомості, допомагаючи особистості усвідомити свої справжні цінності та пріоритети. З іншого боку, якщо внутрішній конфлікт залишається невирішеним, він може призвести до серйозних психологічних проблем, таких як тривожність,

депресія, хронічний стрес або вигорання. Людина може відчувати постійну незадоволеність собою і своїм життям, що негативно впливає на її емоційний стан і міжособистісні стосунки. Крім того, тривалий внутрішній конфлікт може призвести до зниження мотивації, втраченого сенсу життя або відчуття безпорадності.

Міжособистісний конфлікт є однією з найпоширеніших і водночас складних форм конфліктів, які виникають у соціальних взаємодіях. Він проявляється в ситуаціях, коли двоє або більше людей стикаються з розбіжностями в інтересах, цілях або цінностях. Такі конфлікти можуть виникати в будь-якому соціальному контексті – від сімейних стосунків до професійної діяльності. Одним із класичних прикладів міжособистісного конфлікту є ситуація між учнем і вчителем, коли їх погляди на дисципліну та навчальний процес відрізняються.

Міжособистісний конфлікт виникає внаслідок того, що особи мають різні потреби, бажання, цінності або очікування, які не завжди сумісні. Конфлікт може бути як конструктивним, так і деструктивним. За В. Кобильченко, конструктивний конфлікт стимулює розвиток, допомагає зрозуміти чужу точку зору і знаходити компроміси. Деструктивний конфлікт, в свою чергу, може призвести до розриву стосунків, зниження морального клімату або навіть фізичних і психологічних травм [15, с. 29].

Люди мають різні системи цінностей і переконань, які можуть вступати в суперечність один з одним. Наприклад, вчитель може вірити в строгий контроль та дисципліну, тоді як учень може віддавати перевагу більш вільному підходу до навчання. Конфлікти часто виникають через різні інтереси або цілі. У випадку вчителя і учня, один може прагнути до академічних успіхів, а інший – до особистісного розвитку або розваг. Брак ефективної комунікації може сприяти виникненню конфліктів. Неправильне тлумачення намірів або висловлювань може призвести до напружених ситуацій.

Конфлікт може заважати продуктивності, оскільки учасники можуть витратити більше енергії на боротьбу один з одним, ніж на досягнення

спільних цілей. Стрес і напруженість, що супроводжують конфлікти, можуть негативно впливати на емоційний стан учасників. Відносини між учасниками можуть стати напруженими, що може призвести до зниження рівня довіри і співпраці.

Конфлікт між учнем і вчителем через різні погляди на дисципліну є яскравим прикладом міжособистісного конфлікту. У цьому випадку, вчитель може вважати, що суворі правила і контроль є необхідними для підтримання порядку і досягнення успіхів у навчанні. Учень, з іншого боку, може відчувати, що такі правила обмежують його свободу і заважають творчому розвитку. Цей конфлікт може проявлятися в різних формах: від незгоди в класі до відкритого суперечок або навіть демонстративної непокори. Наприклад, учень може відмовитися виконувати домашні завдання або протестувати проти певних правил, тоді як вчитель може вжити дисциплінарні заходи або спробувати змінити методи навчання.

I. Вахоцька також виділяє груповий конфлікт, що виникає між окремими групами людей, наприклад, між різними відділами компанії або між етнічними групами, та соціальний конфлікт, котрий виникає на рівні суспільства або між різними соціальними групами, класами або державами. Це може бути конфлікт між роботодавцями і працівниками, між різними політичними партіями, між країнами тощо [6, с. 23].

Конфлікти інтересів виникають, коли інтереси або потреби різних сторін суперечать один одному. Ці конфлікти можуть бути як матеріальними, так і нематеріальними. Матеріальні конфлікти зазвичай пов'язані з ресурсами, територією або владою, тоді як нематеріальні конфлікти можуть стосуватися статусу, впливу або особистих вигод. Конфлікти інтересів часто мають чітко визначені цілі або ресурси, за які відбувається боротьба, і можуть бути вирішені шляхом переговорів, компромісів або навіть ескалації в більш серйозні конфлікти.

Конфлікти інтересів часто виникають через обмеженість ресурсів, таких як гроші, земля, природні ресурси чи робочі місця. Наприклад, два

підприємства можуть конкурувати за одне і те ж джерело сировини, що може призвести до конфлікту між ними. Конфлікти за територію виникають, коли сторони претендують на одне і те ж географічне місце або територію. Це може бути як в межах країн (наприклад, конфлікти між регіонами), так і на міжнародному рівні (наприклад, прикордонні конфлікти між державами).

Конфлікти цінностей виникають, коли сторони мають різні світоглядні позиції або ціннісні орієнтири. Ці конфлікти часто є глибшими і складнішими, ніж конфлікти інтересів, оскільки зачіпають основи вірувань і моральних принципів людей. За Boulding K. конфлікти цінностей можуть бути викликані релігійними, культурними або ідеологічними різницями і часто мають довгостроковий вплив на суспільство [45, с. 21].

Релігійні конфлікти виникають, коли різні релігійні групи мають суперечливі погляди або практики. Наприклад, конфлікти між релігійними групами можуть виникати через різні інтерпретації священних текстів або практики релігійних обрядів. Культурні конфлікти можуть виникати через різні культурні традиції, звичаї або соціальні норми. Наприклад, конфлікти можуть виникати між групами з різних культур через різні погляди на сімейні цінності або роль жінок у суспільстві. Ідеологічні конфлікти виникають, коли люди мають різні погляди на соціальні, політичні або економічні питання. Це може бути конфлікт між різними політичними партіями або соціальними рухами.

Конфлікти інтересів і конфлікти цінностей є важливими аспектами людських взаємодій, кожен з яких має свою природу, причини і наслідки. Конфлікти інтересів часто стосуються боротьби за ресурси, територію або владу, і можуть мати як економічні, так і соціальні наслідки. Конфлікти цінностей як стверджує М. Хакімова, в свою чергу, зачіпають основи вірувань і моральних принципів, і можуть мати довгостроковий вплив на суспільство. Розуміння природи цих конфліктів і пошук ефективних шляхів їх вирішення є важливими для забезпечення гармонійного співіснування і розвитку суспільства [40, с. 7].

Конфлікти статусу виникають, коли люди або групи прагнуть підвищити свій статус у суспільстві або в певній організації. Це може призвести до суперечностей і протистояння з іншими особами або групами, які вже займають вищі або бажані позиції. Конфлікти статусу часто мають соціально-психологічний характер і можуть бути спричинені боротьбою за визнання, повагу або привілеї.

Люди можуть відчувати необхідність підвищити свій статус через прагнення до визнання або соціального схвалення. Це може проявлятися в конкуренції за соціальні або професійні нагороди, звання або посади. Конфлікти можуть виникати, коли особи порівнюють свій статус з статусом інших. Це може статися, коли один учасник хоче досягти такого ж рівня соціального статусу, як інший, який вже займає вищу позицію. Вищий статус часто асоціюється з доступом до певних ресурсів або привілеїв. Конфлікти статусу можуть виникати, коли одна група прагне отримати доступ до ресурсів або переваг, які вже є в руках іншої групи.

Конфлікти статусу можуть призвести до соціальної напруги та ворожості між групами або індивідуумами, що може погіршити атмосферу в колективі або суспільстві. За Rudasill K. конкуренція за статус може знизити моральний дух учасників, що може негативно вплинути на їх продуктивність і загальне самопочуття. Інтенсивна боротьба за статус може призвести до відкритих суперечок і конфліктів, які можуть розвиватися в серйозні протистояння [57].

У школі конфлікти статусу можуть виникати серед педагогів, коли нові вчителі прагнуть підвищити свій статус у педагогічному колективі, який вже має усталені ієрархічні структури. Наприклад, новий вчитель може відчувати необхідність довести свою компетентність і отримати визнання серед колег, що може призвести до суперечок з досвідченими педагогами, які вже займають високі позиції в школі. Така конкуренція може створити напруженість у колективі, але також може стимулювати вдосконалення методів навчання і підвищення загальної якості освіти.

Інформаційні конфлікти виникають через недостатність, спотворення або неправильне трактування інформації. Ці конфлікти можуть стосуватися чуток, помилкових уявлень або непорозумінь, що можуть призвести до розбіжностей між учасниками, які базуються не на фактах, а на неточних або суперечливих даних.

Інформаційні конфлікти можуть виникати через неправильне розуміння або інтерпретацію подій або фактів. Наприклад, учні можуть неправильно зрозуміти вимоги до завдання, що може призвести до конфліктів з викладачами. Коли інформація є недостатньою або неповною, це може викликати непорозуміння і суперечки. Учні можуть конфліктувати з вчителями через те, що не отримали достатньо інформації про правила оцінювання. Чутки або неправдиві повідомлення можуть призвести до інформаційних конфліктів. Наприклад, помилкові чутки про те, що вчитель несправедливо ставиться до учнів, можуть викликати напруженість у класі.

На думку Нечерда В., Рибачок К., інформаційний конфлікт між педагогами і учнями старших класів може виникнути через непорозуміння щодо вимог до проекту або контрольної роботи. Наприклад, учні можуть неправильно зрозуміти інструкції вчителя або отримати суперечливу інформацію від різних джерел. Це може призвести до суперечок, коли учні вважають, що вчитель несправедливо оцінив їхню роботу або не надав достатньо чітких вказівок [26, с. 178].

Конфлікти статусу і інформаційні конфлікти є важливими аспектами людських взаємодій, кожен з яких має свою природу, причини та наслідки. Конфлікти статусу виникають через боротьбу за підвищення соціального або професійного статусу, тоді як інформаційні конфлікти стосуються непорозумінь і спотворень інформації. Розуміння цих конфліктів і пошук ефективних шляхів їх вирішення є важливими для підтримки гармонійних стосунків у суспільстві і забезпечення ефективного навчання та роботи.

Явні конфлікти виникають, коли сторони відкрито виражають своє незадоволення і протистоять одна одній. Ці конфлікти зазвичай мають чітко

визначені сторони і проявляються через суперечки, фізичне насильство або судові процеси. Явні конфлікти легко помітити, оскільки вони відбуваються на поверхні і часто є результатом тривалого накопичення напруги.

Коли інтереси або цілі сторін безпосередньо суперечать одна одній, це може призвести до відкритого конфлікту. Наприклад, два співробітники можуть суперничати за одне і те ж підвищення, що може призвести до явного конфлікту на роботі. Явні конфлікти можуть виникати, коли одна зі сторін відчуває глибоке незадоволення або образу. Це може проявлятися у формі агресії або критики. Конфлікти, що виникають через різні цінності або погляди, можуть бути явними, особливо коли сторони активно обговорюють або сперечаються про ці питання. Відкриті конфлікти можуть порушити стосунки між сторонами, викликати ворожість і зменшити рівень довіри. Відкрите протистояння може викликати психологічний стрес у учасників конфлікту, що може негативно вплинути на їхнє самопочуття.

У школі явний конфлікт може виникнути, коли учні старших класів не згодні з рішеннями адміністрації школи або вчителя щодо правил дисципліни або оцінювання. Наприклад, якщо вчитель вводить нові правила оцінювання, які учні вважають несправедливими, це може призвести до відкритого протистояння, такого як протести, скарги в адміністрацію або навіть публічні демонстрації. Такі конфлікти можуть бути вирішені через переговори і компроміси, де вчителі і учні обговорюють свої позиції і знаходять спільне рішення.

За Г. Корабльова, приховані конфлікти не виражаються явно, але існують на рівні напруги, незадоволення або підозрілості між сторонами. Ці конфлікти можуть бути менш помітними, оскільки вони не проявляються через відкриті суперечки або протистояння, але можуть переростати в явні конфлікти, якщо ситуація загострюється [17, с. 5].

Приховані конфлікти можуть виникати, коли проблеми або невдоволення не обговорюються відкрито, а натомість зберігаються у формі незадоволення або підозрілості. В деяких культурах чи соціальних середовищах може бути

неприйнятним висловлювати незадоволення або критику відкрито, що може призвести до прихованих конфліктів. Люди можуть уникати відкритого вираження свого незадоволення через страх перед негативними наслідками, такими як втрата репутації або професійних можливостей.

Приховані конфлікти можуть призвести до тривалого стресу у сторін, оскільки вони не вирішуються і накопичуються. Невирішені конфлікти можуть вплинути на загальну ефективність роботи або навчання, створюючи атмосферу напруги і недовіри. Підозрілість і напруга можуть погіршити стосунки між сторонами, навіть якщо конфлікт не проявляється явно. Проблеми, які не висловлені відкрито, можуть створити потребу в подальшому обговоренні і вирішенні.

Прихований конфлікт може виникнути, коли учні старших класів відчують, що вчителі несправедливо ставляться до них, але не висловлюють своїх скарг або незадоволення відкрито. Наприклад, учні можуть відчувати, що їхні зусилля не оцінюються належним чином, але не виявляють це безпосередньо, що може призвести до зниження мотивації і вплинути на їх академічні результати. Цей тип конфлікту, на думку Л. Лукомська, може бути виявлений через опитування або бесіди з учнями, які можуть допомогти виявити проблеми і знайти шляхи їх вирішення до того, як конфлікт стане явним [23, с. 102].

Явні і приховані конфлікти мають різні характерні ознаки і наслідки. Явні конфлікти проявляються через відкриті суперечки і протистояння, тоді як приховані конфлікти існують на рівні напруги і підозрілості. Розуміння природи цих конфліктів і їх причин є важливим для ефективного управління ними і для підтримки гармонійних стосунків у суспільстві чи навчальному середовищі. Вирішення конфліктів, незалежно від їх прояву, потребує уважного підходу, відкритого діалогу і пошуку компромісів.

Конфлікт – це складне соціальне явище, яке не тільки виявляється у формі суперечок або протистоянь, але й має певну внутрішню структуру, яка визначає його розвиток і вирішення. Розуміння структури конфлікту є

ключовим для ефективного управління ним і для розв'язання соціальних і міжособистісних проблем [11, с. 50].

Учасники конфлікту – це суб'єкти, які беруть участь у конфліктній ситуації. Кожен учасник має свої власні інтереси, потреби, погляди та позиції, які можуть бути або суперечливими, або відмінними від позицій інших учасників. У контексті педагогічних ситуацій учасниками конфлікту можуть бути вчителі, учні, адміністрація школи, а іноді й батьки учнів.

Вчителі можуть бути ініціаторами конфлікту або реагувати на проблеми, що виникають у класі. Вони можуть мати різні погляди на методи навчання, дисципліну або оцінювання, що може призвести до конфліктів з учнями або навіть з колегами. За С. Федосєєв учні є ключовими учасниками конфлікту в школі. Їхні інтереси можуть суперечити вимогам або рішенням вчителів. Наприклад, учні можуть бути незадоволені новими правилами або оцінками, що призводить до конфліктів з вчителями. Адміністрація школи може бути учасником конфлікту, якщо конфлікти виникають через політику або рішення, прийняті на рівні школи [39, с. 5]. Наприклад, адміністрація може підтримувати рішення вчителя, що може спричинити конфлікти з учнями або їхніми батьками. У деяких випадках батьки можуть бути залучені до конфліктів, особливо коли вони підтримують позицію своїх дітей або не погоджуються з рішеннями школи чи вчителів.

Ролі учасників конфлікту впливають на те, як конфлікт розвивається і вирішується. Наприклад, активна участь вчителів у конфлікті може допомогти знайти рішення через відкритий діалог, тоді як відсутність комунікації може погіршити ситуацію. Учні, що активно висловлюють свої претензії, можуть спонукати вчителів до перегляду підходів до навчання або оцінювання.

Предмет конфлікту – це те, з приводу чого виникає конфлікт. Це може бути конкретна проблема, питання або ситуація, яка викликає суперечності між учасниками. У педагогічному середовищі предмет конфлікту часто стосується аспектів навчання, дисципліни, оцінювання або організації навчального процесу.

Конфлікти можуть виникати через різні підходи до навчання. Наприклад, вчитель може вважати, що традиційні методи є найефективнішими, тоді як учні можуть віддавати перевагу більш інтерактивним або сучасним методам. Конфлікти можуть виникати через правила дисципліни або їхнє застосування. Наприклад, учні можуть вважати, що нові правила дисципліни є надмірно строгими або несправедливими, що може призвести до суперечок з вчителями або адміністрацією. Конфлікти можуть стосуватися системи оцінювання або конкретних оцінок, отриманих учнями. Учні можуть вважати, що оцінки несправедливі або що вчитель не врахував усі їхні зусилля. Конфлікти можуть виникати через організацію навчального процесу, наприклад, розклад уроків, обсяг домашніх завдань або використання технологій у класі.

Предмет конфлікту визначає, на що спрямована суперечка і як вона може бути вирішена. Наприклад, конфлікти щодо методів навчання можуть бути вирішені через адаптацію підходів або впровадження нових методів, які задовольняють обидві сторони. Конфлікти щодо оцінювання можуть бути вирішені через перегляд і коригування оцінок або через запровадження більш прозорих критеріїв оцінювання.

Вчитель старших класів вводить нову систему оцінювання, яка передбачає більший акцент на письмові роботи і менший на усні відповіді. Учні, які звикли до попередньої системи оцінювання, висловлюють своє незадоволення новими правилами.

Структура конфлікту включає дві ключові складові: учасників конфлікту і предмет конфлікту за інформацією Л. Матяш-Заяц. Учасники конфлікту – це ті, хто бере участь у конфліктній ситуації, і їхні ролі впливають на хід і вирішення конфлікту. Предмет конфлікту – це те, з приводу чого виникає суперечка, і визначає суть проблеми. Розуміння цих елементів є важливим для ефективного управління конфліктами і знаходження рішень, які задовольняють всі сторони. Використання прикладу педагогічних ситуацій ілюструє, як ці компоненти взаємодіють і як їх можна ефективно управляти [24, с. 134].

Конфліктна ситуація включає об'єктивні умови, що сприяють виникненню конфлікту. Це можуть бути різні фактори, такі як напруженість між сторонами, наявність протиріч, несправедливість або соціальна нерівність. Ці умови створюють базу для виникнення конфліктів, посилюючи розбіжності і напругу між учасниками.

Високий рівень напруги між учасниками може бути викликаний стресовими умовами, поганим комунікаційним середовищем або попередніми конфліктами. У навчальному середовищі це може проявлятися через незадоволеність учнів або вчителів від поточного стану справ. Протиріччя можуть виникати через розбіжності в цілях, інтересах або цінностях. Наприклад, учні можуть мати різні погляди на те, як має бути організоване навчання, порівняно з поглядами вчителів. Відчуття несправедливості може бути серйозною причиною конфліктів. Це може охоплювати несправедливі оцінки, нерівний розподіл ресурсів або непрозорі правила. Нерівність у доступі до ресурсів або можливостей може також спричиняти конфлікти. Наприклад, учні з різних соціальних або економічних середовищ можуть мати різний рівень доступу до навчальних матеріалів або допомоги.

Уявімо ситуацію в школі, де новий вчитель вводить зміни в організації навчального процесу, що охоплюють нові правила для домашніх завдань і проєктів. Учні старших класів, які вже звикли до старих методів, починають відчувати значний стрес і незадоволення. Напруженість між учнями і вчителем, за В. Бовкун, зростає через те, що нові вимоги здаються їм надмірними і несправедливими, оскільки вони не отримали достатньо часу на адаптацію [4, с. 21].

Позиції сторін конфлікту – це офіційно висловлені вимоги або погляди учасників конфлікту. Кожна сторона має свої власні погляди на те, що є справедливим, досяжним або бажаним, і ці погляди можуть бути виражені у формі заяв, аргументів або вимог.

Вчителі можуть мати чітко сформульовані вимоги або аргументи щодо нових методів навчання. Вони можуть вважати, що нові правила необхідні для

підвищення ефективності навчання або для підготовки учнів до майбутніх викликів. Наприклад, вчитель може вважати, що нові правила допоможуть учням краще організувати своє навчання і підвищити їхні навички.

Учні можуть висловлювати своє незадоволення новими правилами, аргументуючи, що зміни ускладнюють їхнє життя або що нові вимоги є несправедливими. Вони можуть також відчувати, що нові правила не відповідають їхнім попереднім очікуванням або рівню підготовки.

Вчитель може стверджувати, що нова система організації домашніх завдань і проєктів є необхідною для забезпечення рівних можливостей для всіх учнів і підвищення якості навчання. Він може наводити приклади, як ці зміни допоможуть учням краще підготуватися до іспитів або набрати більшу кількість балів за рахунок покращення їхніх організаційних навичок. Учні можуть заявляти, що нові вимоги є надмірно складними і забирають занадто багато часу. Вони можуть стверджувати, що не отримали достатньо інформації або підготовки для адаптації до нових правил і що це несправедливо по відношенню до них.

Структура конфлікту складається з різних компонентів, серед яких конфліктна ситуація і позиції сторін є ключовими. Конфліктна ситуація визначає об'єктивні умови, що сприяють виникненню конфлікту, такі як напруженість, протиріччя, несправедливість і соціальна нерівність за O'Donnella. Позиції сторін відображають офіційно висловлені вимоги і погляди учасників конфлікту. Розуміння цих компонентів є важливим для ефективного управління конфліктами і знаходження оптимальних рішень, які можуть задовольнити всі сторони [55].

Мотиви є внутрішніми спонуканнями або причинами, які спонукають сторони брати участь у конфлікті. Вони можуть бути пов'язані з особистими потребами, цінностями, прагненнями або страхами. Мотиви визначають, чому учасники конфлікту відстоюють свої позиції і що вони намагаються досягти.

Мотиви вчителів можуть охоплювати бажання забезпечити якісне навчання, підтримати дисципліну або досягти високих результатів учнів.

Наприклад, нововведення у системі оцінювання може бути спрямоване на підвищення об'єктивності і точності оцінок. Мотиви учнів можуть охоплювати бажання уникнути надмірного навантаження, досягти кращих оцінок або зберегти певний рівень свободи у навчальному процесі. Учні можуть відчувати, що нові вимоги вчителя є несправедливими або надто складними, що спонукає їх протистояти змінам.

Припустимо, вчитель вводить нові, більш складні правила для домашніх завдань, що викликане його мотивом підвищити рівень підготовки учнів до іспитів. Учні, в свою чергу, можуть відчувати, що ці зміни збільшують їхнє навантаження і обмежують їхній час для відпочинку або інших діяльностей, що мотивує їх виступити проти нововведень.

Динаміка конфлікту – це процес розвитку конфлікту від його зародження до вирішення або ескалації. Вона включає в себе різні етапи, які можуть варіюватися від первинного напруження до повного розв'язання конфлікту. Розуміння динаміки допомагає прогнозувати, як конфлікт буде розвиватися і які можуть бути його наслідки.

Конфлікт починається, коли нові правила або зміни у навчальному процесі викликають перше незадоволення серед учнів. Наприклад, нові вимоги до домашніх завдань можуть спочатку викликати подив і невдоволення. Якщо конфлікт не вирішується на ранньому етапі, він може загострюватися. Учні можуть почати виражати своє незадоволення відкрито, створюючи петиції або організовуючи збори, щоб обговорити свої проблеми [48, с. 137]. Вчителі, у свою чергу, можуть посилити вимоги або впроваджувати додаткові правила для підтримки дисципліни. Конфлікт досягає піку, коли сторони стикаються з максимальною напругою. У класі можуть виникнути суперечки, які потребують втручання адміністрації школи або зовнішніх консультантів. На цьому етапі конфлікт може бути вирішено через компроміс або зміни в підходах до навчання.

Вчителі і учні можуть знайти спільну мову, що дозволить знизити напругу і знайти рішення, яке задовольняє обидві сторони. Конфлікт може

призвести до змін у навчальному процесі, поліпшення комунікації між учнями і вчителями або навчання новим методам вирішення конфліктів. Однак він також може залишити негативний слід у стосунках між сторонами, якщо не буде належно вирішений.

Повернемося до нашого прикладу з новими правилами домашніх завдань. Спочатку учні можуть виражати своє невдоволення через неформальні канали, такі як розмови з друзями або соціальні мережі. Якщо проблема не буде вирішена, невдоволення може перерости в організовану кампанію протесту. Кульмінація конфлікту може охоплювати зустріч між учнями, вчителем і адміністрацією, де кожна сторона висловлює свої позиції. Розв'язання може бути досягнуто через перегляд правил або внесення змін до навчальної програми.

Результати конфлікту – це наслідки, які він має для учасників і оточення. Результати можуть бути позитивними або негативними, в залежності від того, як конфлікт був вирішений і які були його наслідки.

Конфлікт може призвести до змін у навчальному процесі, що може позитивно або негативно вплинути на їхнє навчання. Успішне вирішення конфлікту може покращити стосунки з вчителями і зменшити стрес, пов'язаний із навчанням. Вчителі можуть отримати новий досвід у вирішенні конфліктів і навчитися ефективніше комунікувати з учнями. Негативні результати можуть охоплювати зниження довіри або зростання стресу на роботі на думку О. Савчук. Конфлікти можуть вплинути на загальну атмосферу в школі і стосунки між учасниками навчального процесу. Вирішення конфліктів може допомогти адміністрації покращити управлінські практики і підтримувати ефективне навчальне середовище [33, с. 12].

У нашому прикладі з новими правилами домашніх завдань, якщо конфлікт буде успішно вирішено, учні можуть відчувати полегшення і покращення в навчальному процесі. Вчителі можуть виявити нові методи комунікації і отримати підтримку адміністрації. Вирішення конфлікту може призвести до позитивних змін у навчальному процесі, таких як перегляд

правил і краща адаптація до нових вимог. Однак, якщо конфлікт не буде вирішено належним чином, він може залишити негативні наслідки у стосунках між учнями і вчителями, а також в загальному кліматі в школі.

Розуміння природи конфлікту, його видів та структури є ключовим для ефективного управління конфліктними ситуаціями. Конфлікти є природною частиною соціальної взаємодії і не завжди несуть лише негативні наслідки. Вони можуть бути рушійною силою для змін та розвитку, якщо їх вчасно розпізнавати та належним чином вирішувати. Важливим є також врахування всіх елементів конфліктної структури, оскільки це дозволяє більш точно і комплексно підходити до вирішення конфліктів, знижуючи їхній руйнівний вплив і сприяючи конструктивному діалогу між сторонами.

1.2. Типологія конфліктно-стресових ситуацій між учнями старших класів

Конфліктно-стресові ситуації є невід'ємною частиною шкільного життя, особливо в старших класах, де учні перебувають на етапі інтенсивного соціального, емоційного та особистісного розвитку. У цей період вони стикаються з підвищеним тиском з боку навчання, майбутніх життєвих виборів, а також змінами у взаєминах із однолітками та дорослими. Розуміння типології конфліктно-стресових ситуацій між старшокласниками є важливим для ефективної роботи з цими конфліктами та сприяння створенню безпечного і сприятливого навчального середовища.

Старший шкільний вік, приблизно від 15 до 18 років, характеризується значними змінами в психологічному, фізичному та соціальному аспектах життя підлітків. Це період формування ідентичності, коли підлітки прагнуть визначити своє місце в суспільстві, сформувати власні цінності та незалежність. Однак, ці процеси часто супроводжуються підвищеною емоційною нестабільністю, потребою в самоствердженні та пошуком підтримки серед однолітків. На цьому тлі, за В. Лапа, можуть виникати

конфліктно-стресові ситуації, які стають випробуванням як для самих учнів, так і для навчального середовища загалом [20, с. 72].

Типологія конфліктно-стресових ситуацій у старших класах може бути розподілена за різними критеріями: за причинами виникнення, формами прояву, учасниками та характером стресових реакцій.

Одним з найбільш поширених видів конфліктів є ті, що базуються на суперництві. Це тип конфлікту, який виникає, коли учні змагаються між собою за визнання, лідерство, кращі оцінки або увагу з боку вчителів та однолітків.

Суперництво у старших класах виникає з кількох ключових причин, які пов'язані як з особистими особливостями учнів, так і з соціальним середовищем, у якому вони перебувають. По-перше, як стверджують Michael S., Schuwirth L., це бажання учнів бути визнаними та прийнятими в колективі. У старших класах статус та позиція в групі стають важливими факторами, що визначають самооцінку та емоційний стан підлітка. Багато учнів прагнуть стати лідерами або завоювати повагу однолітків, що призводить до конфліктів з тими, хто має схожі амбіції. По-друге, академічний успіх є ще одним важливим аспектом суперництва. У цей період учні починають серйозніше ставитися до навчання, розуміючи, що оцінки та досягнення можуть вплинути на їхнє майбутнє, включаючи вступ до вищих навчальних закладів [54]. Це може призвести до змагань за кращі оцінки, бажання виділитися на тлі інших і навіть до конфліктів з однокласниками, які мають подібні цілі.

По-третє, важливою причиною конфліктів на основі суперництва є бажання привернути увагу вчителів. Учні, які прагнуть отримати позитивну оцінку своєї роботи або поведінки з боку викладачів, можуть конкурувати між собою, що іноді призводить до непорозумінь та суперечок.

Конфлікти на основі суперництва можуть мати різні форми та інтенсивність. Вони можуть проявлятися у вигляді відкритих суперечок, коли учні прямо висловлюють свої незгоди або зауваження на адресу однолітків. Такі конфлікти часто супроводжуються емоційними спалахами, агресією або навіть фізичним насиллям. Інша форма суперництва – це приховані конфлікти,

коли учні намагаються діяти підступно, використовуючи інтриги, плітки або маніпуляції для досягнення своїх цілей. Такий тип конфліктів може бути менш очевидним, але не менш руйнівним для атмосфери у класі [13, с. 70]. Особливістю конфліктів на основі суперництва є також їхній вплив на колективну динаміку. Такі конфлікти можуть розколювати колектив, створюючи групи підтримки навколо окремих лідерів або учнів з високими академічними досягненнями. Це може призводити до напруженості у стосунках, втрати довіри між однолітками та погіршення загального емоційного клімату у класі.

Конфлікти на основі суперництва можуть мати як негативні, так і позитивні наслідки для учнів. З одного боку, такі конфлікти можуть викликати стрес, знижувати мотивацію до навчання та погіршувати стосунки з однолітками. В окремих випадках вони можуть призводити до серйозних психологічних проблем, таких як тривожність, депресія або агресивна поведінка. З іншого боку, суперництво може стимулювати учнів до досягнення більш високих результатів, розвитку своїх навичок та впевненості у собі. Важливо, щоб таке суперництво було здоровим і не призводило до руйнування стосунків або пригнічення інших [2, с. 16].

Конфлікти через нерівномірний розподіл ресурсів. Вони виникають, коли учні відчують несправедливість щодо доступу до навчальних матеріалів, підтримки з боку вчителів, стипендій або інших ресурсів, що створює напруження і стресові ситуації.

Конфлікти через різні цінності та переконання. Це конфлікти, які виникають у ситуаціях, коли учні мають різні світоглядні позиції, релігійні або політичні погляди, моральні установки. Наприклад, у сучасних школах можуть виникати конфлікти на основі гендерних, етнічних або культурних відмінностей [51, с. 25].

Особисті кордони охоплюють як фізичний простір, так і внутрішній світ підлітка – його погляди, переконання, емоції та інтереси. Порушення цих

кордонів може призводити до серйозних конфліктів, оскільки підлітки особливо чутливо реагують на вторгнення в їхню приватність.

Підлітковий вік характеризується зростанням потреби в автономії, що є однією з головних причин конфліктів, пов'язаних із порушенням особистих кордонів. Учні старших класів прагнуть утвердитися як самостійні особистості, визначити власні межі і вимагають, щоб їхні однолітки та дорослі ці межі поважали. Водночас підлітки можуть бути невпевненими у своїх власних кордонах, що робить їх більш уразливими до порушень і більш чутливими до втручання інших. Причиною таких конфліктів є різноманітність цінностей, поглядів та інтересів, які проявляються у підлітковому віці. У цьому періоді молодь активно шукає своє місце у світі, формуючи власні уявлення про правильне та неправильне. Коли однолітки або дорослі не поважають ці погляди або намагаються нав'язати свої, це може спричинити гострі конфлікти. Учні можуть стати більш схильними до конфліктів через недоліки у спілкуванні, нездатність висловлювати свої потреби або невміння вирішувати конфлікти мирним шляхом.

Конфлікти, спричинені порушенням особистих кордонів, можуть проявлятися у різних формах, від словесних суперечок до фізичних зіткнень. Одним з найбільш поширених проявів є вербальні конфлікти, коли учні висловлюють незадоволення або обурення щодо поведінки однолітків, які втручаються в їхній особистий простір. За П. Чугуй, це можуть бути неприємні жарти, насмішки або коментарі, які сприймаються як загроза особистій автономії. Іншою формою є психологічний тиск, коли учні намагаються впливати на думки або поведінку однолітків, використовуючи маніпуляції, шантаж або навіть ізоляцію [42, с. 769]. Це може викликати серйозні стресові ситуації, оскільки підлітки ще не мають достатньо сформованих навичок для протистояння таким впливам. Фізичні конфлікти, хоча і менш поширені, також можуть виникати, коли порушення особистих кордонів стає надто явним або агресивним. Це може охоплювати вторгнення в особистий простір, торкання без згоди, або навіть фізичні напади.

Конфлікти, що виникають через порушення особистих кордонів, можуть мати серйозні наслідки для емоційного та психологічного стану підлітків. Вони можуть призводити до зниження самооцінки, почуття ізоляції, тривожності та навіть депресії. Підлітки, які постійно стикаються з порушенням їхніх особистих кордонів, можуть втратити довіру до оточуючих, відчувати себе беззахисними або, навпаки, стати агресивнішими у спробі захистити себе. З іншого боку, такі конфлікти можуть стати важливим уроком для підлітків у формуванні навичок асертивності – здатності захищати свої особисті кордони без агресії. У процесі вирішення цих конфліктів учні можуть навчитися висловлювати свої потреби і погляди більш відкрито і впевнено, розвиваючи емоційну зрілість і соціальні навички.

Конфлікти, спричинені порушенням особистих кордонів, є однією з ключових проблем у старших класах, оскільки вони відображають складний процес формування особистості у підлітковому віці. Важливо, щоб учителі та батьки розуміли важливість особистих кордонів для підлітків і допомагали їм розвивати навички самовираження та вирішення конфліктів. Забезпечення підтримуючого та безпечного середовища у школі є критично важливим для запобігання конфліктам і розвитку здорових соціальних відносин серед учнів.

Залежно від форм прояву можна виділити наступні види конфлікту – вербальний конфлікт. Вербальні конфлікти у старших класах можуть виникати з різних причин, часто пов'язаних з емоційним станом учнів, їхнім соціальним середовищем та міжособистісними стосунками. емоційна нестабільність, характерна для підліткового віку, є однією з головних причин вербальних конфліктів. Підлітки переживають складний період фізіологічних і психологічних змін, що часто супроводжується різкими перепадами настрою, підвищеною чутливістю та імпульсивністю [35, с. 248]. Це може призводити до конфліктів, коли учні не можуть стримати свої емоції і висловлюють їх у вигляді критики або образ на адресу однолітків. соціальний тиск і конкуренція у старших класах також сприяють виникненню вербальних конфліктів. Учні часто змагаються за статус, популярність або академічні досягнення, що може

викликати напруженість і незадоволення. У таких умовах навіть невеликі розбіжності можуть перерости у словесні сутички, особливо якщо учні відчувають загрозу своїм інтересам або положенню в групі.

За DeLaRueL., недоліки у комунікативних навичках підлітків також можуть стати причиною вербальних конфліктів. Учні не завжди вміють конструктивно висловлювати свої думки або справлятися з критикою, що призводить до непорозумінь та ескалації напруги [50, с. 453].

Вербальні конфлікти мають кілька специфічних особливостей, які відрізняють їх від інших форм конфліктів. вони зазвичай проявляються миттєво і можуть бути дуже інтенсивними. Вербальні суперечки, як правило, виникають спонтанно, коли емоції беруть верх, і учні починають висловлювати свої думки без обмірковування наслідків. Це може призводити до швидкої ескалації конфлікту, особливо якщо обидві сторони не готові йти на компроміс. вербальні конфлікти часто носять особистий характер. Вони можуть бути спрямовані на особистісні характеристики, зовнішній вигляд або поведінку учасників, що робить такі конфлікти особливо болючими і важкими для вирішення. Підлітки можуть використовувати сарказм, насмішки або прямі образи, щоб принизити або образити свого опонента.

Фізичні конфлікти, які проявляються через агресивні дії, такі як бійки або інші форми насильства, є однією з найбільш серйозних форм конфліктів серед учнів старших класів, як стверджує С. Ніколаєнко. Хоча вони є менш поширеними, порівняно з вербальними конфліктами, їхній вплив на учасників може бути значно глибшим і мати довготривалі наслідки [27, с. 67].

Фізичні конфлікти в старших класах можуть виникати з різних причин, і їх корені часто глибоко пов'язані з емоційними та психологічними факторами. Однією з основних причин є сильна емоційна напруга або фрустрація, яку учні можуть відчувати внаслідок особистих або соціальних проблем. Це може бути результатом складних стосунків з однолітками, проблем у сім'ї або тиску з боку суспільства, що спонукає учнів до агресивної поведінки як способу розрядки своїх емоцій. Іншою причиною фізичних конфліктів є відчуття

загрози або потреби захисту своєї честі чи статусу [58]. У підлітковому віці, коли соціальний статус стає особливо важливим, учні можуть вдаватися до фізичної сили як засобу самоствердження або захисту від образ. Це часто відбувається у випадках, коли учні відчують, що вербальні аргументи неефективні або коли вони не можуть знайти інші способи вирішення конфлікту. Також варто зазначити, що деякі фізичні конфлікти можуть бути спровоковані випадковими подіями, наприклад, через непорозуміння або випадкове зіткнення, яке швидко переростає у фізичне протистояння через недостатній самоконтроль або імпульсивну реакцію учасників.

Фізичні конфлікти мають ряд специфічних характеристик, що робить їх особливо небезпечними для учасників та оточуючих. Такі конфлікти зазвичай характеризуються раптовим та інтенсивним розвитком. Вони можуть виникати несподівано, без довготривалого попередження, і швидко ескалувати до серйозних форм насильства. Це створює ситуації, в яких як самі учасники конфлікту, так і оточуючі, не завжди можуть швидко зреагувати або втрутитися.

Фізичні конфлікти часто залишають більш тривалі сліди, як фізичні, так і психологічні. Навіть короткочасне зіткнення може призвести до травм, що потребують медичного втручання, а також залишити емоційні рани, що можуть впливати на подальшу поведінку учасників. Фізичні конфлікти можуть мати серйозні наслідки для шкільної спільноти в цілому за І. Андрощук. Вони можуть створювати атмосферу страху і напруженості у школі, погіршуючи загальний клімат у класі і знижуючи рівень довіри між учнями та викладачами. Такі конфлікти також можуть мати дисциплінарні наслідки, включаючи виключення з школи або інші форми покарань, що лише підсилює негативний вплив на залучених учнів. Наслідки фізичних конфліктів можуть бути різноманітними, і вони впливають як на окремих учнів, так і на колектив загалом [1, с. 17].

Для індивідуальних учасників фізичні конфлікти можуть призводити до серйозних фізичних травм, які потребують медичного втручання, а також до

психологічних травм, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), підвищена тривожність, депресія або навіть розвиток агресивної поведінки як способу самозахисту. З соціальної точки зору, фізичні конфлікти можуть призводити до ізоляції учасників, як з боку однолітків, так і з боку шкільної адміністрації [36, с. 5].

Учні, які беруть участь у таких конфліктах, можуть втрачати довіру та підтримку з боку своїх однолітків, що ускладнює їхню соціалізацію і інтеграцію в шкільну спільноту. Для шкільного колективу фізичні конфлікти можуть мати довготривалі наслідки, впливаючи на загальну атмосферу в школі. Часті випадки насильства можуть створювати культуру страху і недовіри, що негативно впливає на навчальний процес і психологічний комфорт учнів.

Психологічні конфлікти. Ці конфлікти охоплюють використання психологічного тиску, маніпуляцій, залякування або соціальної ізоляції. Психологічні конфлікти можуть бути особливо небезпечними, оскільки вони часто залишаються непомітними для вчителів та батьків.

Кіберконфлікти. У сучасному світі, з поширенням цифрових технологій, конфлікти можуть виникати у віртуальному просторі. Соціальні мережі, месенджери та інші онлайн-платформи часто стають ареною для цькування, поширення чуток або приниження, що створює додатковий стрес для учнів.

Залежно від учасників виділяють міжособистісні конфлікти, а саме конфлікти між двома учнями, які можуть виникати через особисті суперечності, розбіжності у поглядах або інтересах. На думку Дзюбко Л., Гриценко Л., групові конфлікти, наприклад, між різними класами або підгрупами всередині одного класу. Ці конфлікти часто пов'язані з питаннями соціальної ієрархії або приналежності до певної групи. Конфлікти «учень-вчитель», хоча ці конфлікти охоплюють учасників з різних груп, вони також є поширеними у старших класах [12, с. 46].

Учні часто стикаються з викликами у взаємодії з вчителями, особливо коли мова йде про дисципліну, оцінювання або педагогічний підхід.

Внутрішньоособистісні конфлікти, внутрішні протиріччя, наприклад, між бажанням відповідати очікуванням батьків і власними прагненнями, можуть призвести до емоційного вигорання і погіршення успішності.

Залежно від характеру стресових ситуацій. За Н. Павлик агресивні реакції, які охоплюють фізичну або вербальну агресію, є типовою формою поведінки серед підлітків у старших класах у відповідь на стресові ситуації. Такі реакції часто є захисним механізмом, який виникає внаслідок відчуття загрози або безпорадності [31, с. 92].

Агресивні реакції серед підлітків можуть проявлятися в різних формах: від словесних образ і крику до фізичних дій, таких як удари або штовхання. Вони можуть бути як спонтанними, викликаними миттєвою емоційною реакцією, так і більш тривалими та систематичними, що свідчить про глибші внутрішні конфлікти. Агресія є частиною природного інстинкту самозбереження і часто активується в ситуаціях, коли підліток відчуває загрозу своєму фізичному або психологічному благополуччю. Вона може бути спрямована на захист власних інтересів, відстоювання своїх прав або забезпечення контролю над ситуацією, в якій учень відчувається безсилим.

Агресивні реакції можуть мати серйозні наслідки як для самих підлітків, так і для їхнього оточення. Для самого підлітка агресія може стати джерелом подальшого відчуження та ізоляції від однолітків. Агресивна поведінка може призвести до втрати друзів, погіршення стосунків із вчителями та навіть до дисциплінарних заходів, таких як виключення зі школи або переведення в інший клас за А. Мирошниченко [25, с. 47]. Агресивні реакції також можуть спричинити серйозні емоційні та психологічні проблеми, такі як почуття провини, тривожність, депресія або розвиток антисоціальних рис характеру. Вони можуть впливати на самооцінку підлітка, поглиблюючи почуття безпорадності та негативне ставлення до себе та інших. На рівні шкільного колективу агресивні реакції можуть призвести до зниження рівня безпеки та довіри серед учнів. Постійні конфлікти, насильство або навіть загроза агресії

можуть створювати атмосферу страху і напруженості, що негативно впливає на навчальний процес та психологічний клімат у школі.

Учні можуть реагувати на стресові ситуації, уникаючи конфлікту, що може виражатися в ухиленні від спілкування, прогулах або навіть в уникненні шкільних заходів.

Пасивні реакції учнів у відповідь на стресові ситуації є ще однією важливою формою поведінки, що заслуговує на увагу. Така поведінка може охоплювати пасивність, відсутність ініціативи або зниження академічної активності. У багатьох випадках пасивні реакції є зовнішнім проявом глибокого внутрішнього конфлікту або навіть депресивного стану, що потребує ретельного аналізу та підтримки.

Пасивні реакції на стресові ситуації можуть мати різні прояви, залежно від індивідуальних особливостей учнів. Деякі учні можуть повністю відсторонитися від соціальних та навчальних активностей, демонструючи відсутність інтересу до навчання, друзів або участі у шкільних заходах. Інші можуть втратити мотивацію, перестати виконувати домашні завдання або брати участь у класних обговореннях.

Цей тип поведінки часто виникає внаслідок почуття безпорадності або відсутності контролю над власним життям. Учні можуть відчувати, що їхні зусилля не мають значення, і тому не бачать сенсу активно брати участь у шкільному житті. Пасивні реакції можуть бути також пов'язані з емоційним виснаженням, коли учні просто не мають сил протистояти викликам, які постають перед ними.

Пасивні реакції можуть мати серйозні наслідки для учнів як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі. У короткостроковій перспективі пасивність може призвести до зниження академічної успішності. Учні, які перестають брати активну участь у навчальному процесі, часто отримують гірші оцінки, що лише поглиблює їхнє відчуття безпорадності та невпевненості у собі. У довгостроковій перспективі пасивні реакції можуть мати негативний вплив на соціальну адаптацію учнів. Відсутність ініціативи

та соціальної взаємодії може призвести до ізоляції від однолітків, що, в свою чергу, може підсилювати почуття самотності та відчуженості. Це може також вплинути на розвиток соціальних навичок, необхідних для подальшого життя та кар'єри [37, с. 8]. Крім того, якщо пасивні реакції є проявом депресії або іншого психічного розладу, відсутність своєчасної підтримки може призвести до погіршення стану учня. Це може мати серйозні наслідки для його психічного здоров'я та здатності справлятися з життєвими викликами в майбутньому.

Активні, конструктивні реакції, це найбільш бажаний тип реакцій, коли учні намагаються вирішити конфлікт через переговори, компроміс або звернення за допомогою до дорослих, таких як вчителі або психологи.

Конфліктно-стресові ситуації можуть мати різні наслідки, залежно від характеру конфлікту і способу його вирішення. Негативні наслідки охоплюють погіршення психоемоційного стану учнів, зниження успішності, соціальну ізоляцію, підвищення рівня агресії або навіть розвиток психосоматичних захворювань. Однак, якщо конфлікт вирішується конструктивно, це може призвести до розвитку навичок ефективної комунікації, зміцнення міжособистісних взаємин і підвищення рівня соціальної зрілості учнів.

Типологія конфліктно-стресових ситуацій у старших класах є важливим інструментом для розуміння складності і різноманіття конфліктів, які можуть виникати серед підлітків. Розуміння причин, форм прояву, учасників і характеру реакцій на конфлікти дозволяє педагогам, психологам і батькам краще підходити до їх вирішення, знижуючи негативні наслідки і сприяючи позитивному розвитку особистості учнів. Застосування відповідних стратегій управління конфліктами та підтримка учнів у періоді старшокласництва допоможе створити більш гармонійне і безпечне навчальне середовище.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТІВ МІЖ ПЕДАГОГАМИ ТА УЧНЯМИ СТАРШИХ КЛАСІВ

2.1. Психологічна діагностика схильності дітей старшого шкільного віку до конфліктних ситуацій

Конфлікт між учнями та педагогами у старшій школі – це складне соціально-психологічне явище, яке може виникати внаслідок низки факторів: когнітивних, емоційних, поведінкових та комунікативних. Оскільки старші школярі перебувають на стадії активного психосоціального розвитку, питання діагностики їхньої схильності до конфліктів є вкрай важливим для оптимізації взаємодії з педагогами та гармонізації шкільного середовища.

Підлітки в старшій школі стикаються з рядом викликів, пов'язаних зі змінами в самоідентифікації, соціальних взаєминах та навчальних навантаженнях. Це може провокувати емоційну напругу, яка часто стає основою для конфліктної поведінки. За результатами психологічних досліджень за О. Черниш, основні чинники, що сприяють схильності до конфліктів серед старшокласників, охоплюють [41, с. 157]:

а) *Емоційна нестабільність*. У віковій категорії 15-18 років характерною є емоційна нестійкість, яка пов'язана з пошуком ідентичності, спробами самоствердження, та часто проявляється через підвищену агресивність, злість, нетерпимість.

б) *Соціальні взаємини*. Старшокласники формують нові соціальні ролі, відносини з однолітками та дорослими. Непорозуміння з педагогами можуть виникати через різницю у поглядах, порушення особистих кордонів або суперечливі вимоги.

в) *Потреба в автономії*. Бажання учнів мати більше свободи у прийнятті рішень часто суперечить вимогам педагогів щодо дисципліни та виконання навчальних обов'язків.

г) *Комунікативні труднощі*. Конфлікти можуть виникати через нездатність або небажання учнів і педагогів відкрито обговорювати проблемні ситуації, що призводить до накопичення непорозумінь та негативних емоцій.

Для ефективної психологічної діагностики схильності до конфліктів серед старшокласників використовуються різні методи. До найпоширеніших належать опитувальники, психологічні тести та спостереження за поведінкою учнів. Для попередження та подолання конфліктних ситуацій важливо вчасно ідентифікувати учнів, схильних до конфліктної поведінки. Психологічна діагностика в цьому контексті є незамінним інструментом, який дозволяє зібрати необхідні дані для подальшої корекційної роботи.

Опитувальники є одним із найпоширеніших методів діагностики, що дозволяє отримати інформацію про особисті переживання, погляди та ставлення учня до певних ситуацій. Зазвичай опитувальники містять запитання про конфліктні ситуації, їхні причини, реакції на них, а також про особисті емоції та почуття, що виникають під час конфліктів. Наприклад, опитувальники для вивчення агресивності можуть охоплювати запитання, спрямовані на оцінку рівня ворожості, схильності до фізичної або вербальної агресії, а також на визначення емоційного контролю в стресових ситуаціях [52, с. 15]. Однією з переваг опитувальників є те, що вони дозволяють охопити

значну кількість учасників за короткий час, що робить їх зручним інструментом для масового застосування в шкільних умовах. Однак існує певна складність у їх використанні: учні можуть надавати відповіді, які відповідають соціальним нормам, а не відображають їхнє реальне ставлення. Тому результати опитувальників слід інтерпретувати обережно і в поєднанні з іншими методами.

Емоційний інтелект (EQ) – це здатність людини розуміти, контролювати та регулювати власні емоції, а також виявляти емпатію та ефективно спілкуватися з іншими. Для старшокласників розвиток емоційного інтелекту є надзвичайно важливим, оскільки цей період життя супроводжується інтенсивними емоційними змінами, формуванням соціальних зв'язків та новими викликами, пов'язаними з самоствердженням. Оцінка емоційного інтелекту у шкільному середовищі допомагає вчителям і психологам краще розуміти учнів, прогнозувати їхню поведінку в складних ситуаціях та розробляти стратегії для запобігання конфліктам. Дослідження показують, що низький рівень EQ може бути пов'язаний з агресивною або конфліктною поведінкою, оскільки учні з низьким EQ часто мають труднощі з контролем емоцій, невмінням правильно висловлювати свої почуття та нерозумінням емоцій інших людей.

Опитувальники для оцінки емоційного інтелекту зазвичай містять запитання, які дозволяють оцінити самосвідомість, наскільки добре учень розуміє свої емоції та здатний їх ідентифікувати. Саморегуляцію, здатність контролювати свої емоційні реакції та керувати ними у різних ситуаціях. Мотивацію, чи може учень використовувати свої емоції для досягнення поставлених цілей та долати труднощі. Емпатію, вміння розуміти почуття інших людей і реагувати на них з чутливістю. Соціальні навички, здатність ефективно взаємодіяти з іншими, вирішувати конфлікти та працювати в команді за думку Сапельнікова Т., Білоцерківська Ю.[34, с. 15].

Один із найпопулярніших опитувальників, розроблених для вимірювання емоційного інтелекту, базується на моделі емоційного інтелекту

ДеніелаГоулмана. Опитувальник складається з набору питань, які оцінюють різні аспекти емоційного інтелекту учнів. Кожен учень відповідає на питання, оцінюючи свою поведінку за шкалою від 1 (ніколи) до 5 (завжди).

Питання охоплюють такі сфери:

Уміння ідентифікувати власні емоції: «Я усвідомлюю, коли я злюся». «Я можу чітко визначити, чому я відчуваю той чи інший емоційний стан».

Уміння контролювати емоції: «Коли я розлючений, я можу стримати себе і не показувати агресії». «Я здатен зберігати спокій у складних ситуаціях».

Розуміння емоцій інших людей: «Я можу визначити, коли мій друг або однокласник почувається засмученим». «Я вмію співчувати іншим, коли вони переживають важкі часи».

Комунікативні навички: «Я легко встановлюю контакт з іншими людьми, навіть якщо ми маємо різні думки». «Я здатен вирішувати конфлікти шляхом переговорів, не підвищуючи голос».

Мотивація: «Я намагаюся досягати своїх цілей, незважаючи на труднощі». «Я використовуватиму свої емоції як мотивацію до дії, навіть якщо мені важко».

Після заповнення опитувальника отримані бали підсумовуються для кожної категорії, що дозволяє вчителю або шкільному психологу визначити, які аспекти емоційного інтелекту потребують уваги. Наприклад, якщо учень набирає низькі бали в категоріях «Уміння контролювати емоції» та «Комунікативні навички», це може свідчити про те, що він або вона має труднощі з регулюванням агресії або уникненням конфліктів. Це дає змогу фахівцям скласти індивідуальний план роботи з учнем, щоб допомогти йому розвинути емоційні та соціальні компетенції за Brooks S.[46, с. 27].

З метою дослідження рівня емоційного інтелекту та його впливу на схильність до конфліктів серед учнів старших класів, було проведено опитування серед 40 учнів 10-11 класів однієї з загальноосвітніх шкіл Києва. Опитування базувалося на адаптованій методиці оцінки емоційного інтелекту

ДеніелаГоулмана, що охоплювала п'ять ключових аспектів EQ: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні навички.

Кожен учень відповідав на 25 запитань, що оцінювали різні сфери емоційної компетенції. Після аналізу відповідей було отримано такі результати:

Самосвідомість. 75% учнів набрали високі бали (4-5), що свідчить про їхню здатність чітко розуміти власні емоції та ідентифікувати емоційні стани.

Саморегуляція. 60% учнів показали середній рівень контролю емоцій (3-4 бали), тоді як 20% учасників мали низькі показники (1-2 бали), що вказує на труднощі з контролем негативних емоцій у складних ситуаціях.

Мотивація. 85% учнів отримали високі бали, демонструючи здатність використовувати емоції як джерело натхнення для досягнення цілей. Це свідчить про їхню внутрішню мотивацію до самореалізації.

Емпатія. Лише 55% учасників показали високий рівень емпатії, тоді як 30% учнів мали середні показники. Це свідчить про те, що певна частина старшокласників відчуває труднощі в розумінні емоцій оточуючих.

Соціальні навички. Результати виявили, що 65% учнів мають розвинені соціальні навички, що допомагає їм ефективно взаємодіяти з іншими, тоді як 35% відчувають труднощі в побудові комунікації, особливо під час конфліктів.

З отриманих даних видно, що більшість учнів старших класів добре розуміють свої емоції і здатні використовувати їх для досягнення власних цілей. Водночас, є помітні труднощі з саморегуляцією та емпатією, що є важливими для уникнення конфліктів. Учні, які не можуть ефективно контролювати емоції, часто стають учасниками конфліктних ситуацій або не можуть адекватно реагувати на конфлікти. Так, одна з учасниць опитування (учениця 10 класу) зізналася, що під час суперечок з учителями не завжди може стримати своє роздратування. Її бали за саморегуляцією були одними з найнижчих, що співвідноситься з її визнанням про труднощі у контролі емоцій. Це показує, що низький рівень емоційної саморегуляції може стати причиною конфліктів із вчителями. Інший учень (учень 11 класу) з високими

показниками за мотивацією та самосвідомістю зазначив, що завжди намагається використовувати свій емоційний стан для досягнення кращих результатів у навчанні. Проте його показники емпатії були середніми, що може вплинути на його здатність вирішувати міжособистісні конфлікти з однокласниками.

Проведене опитування виявило певні закономірності між рівнем емоційного інтелекту учнів та їхньою схильністю до конфліктів. Учні з високими показниками саморегуляції та емпатії мають меншу ймовірність ставати учасниками конфліктів і здатні конструктивно вирішувати суперечки. Натомість низькі показники за цими критеріями можуть бути індикатором потенційних проблем у поведінці та комунікації (додаток А).

Психологічні тести є більш формалізованим і структурованим методом дослідження. Вони спрямовані на виявлення глибинних особистісних особливостей учнів, які можуть стати основою для конфліктної поведінки. Наприклад, тести на визначення рівня тривожності, агресивності, імпульсивності або емоційної стабільності дозволяють з'ясувати, наскільки учень здатен контролювати свої емоції та адекватно реагувати на конфліктні ситуації. За Т. Горпініч, тестові методики є цінними тим, що дають можливість не тільки кількісно оцінити схильність до конфліктів, а й визначити певні аспекти особистісного розвитку, які потребують корекції [10, с. 33]. У старшокласників, які знаходяться на етапі інтенсивного емоційного та соціального розвитку, результати тестування можуть дати глибоке розуміння їхніх внутрішніх конфліктів і допомогти вчасно надати психологічну підтримку.

Методика Басса-Дарки є одним з найбільш популярних інструментів для оцінки рівня агресивності особистості, яка використовується у психологічних дослідженнях, зокрема в школах, для діагностики агресивної поведінки учнів. Ця методика допомагає виявити, наскільки учень схильний до різних форм агресії, таких як фізична та вербальна агресія, а також чи схильний він до звинувачення інших за свої проблеми.

Методика розроблена психологами Арнольдом Басом і Марією Дарки й базується на теорії, що агресія може проявлятися в різних формах та має багато джерел. Цей тест допомагає не лише визначити загальний рівень агресивності учнів, але й класифікувати його за типами.

Фізична агресія – агресивна поведінка, спрямована на заподіяння шкоди іншій особі фізичними діями (удари, штовхання тощо). Вербальна агресія – вираження агресії через слова, зокрема через образи, крики, глузування. Непряма агресія – агресивні дії, що здійснюються непрямо, наприклад, поширення пліток або зневажливе ставлення до інших без відкритої конфронтації. Роздратування – схильність реагувати агресивно навіть на незначні подразники, що викликають фрустрацію або невдоволення. Негативізм – пасивний або активний опір соціальним нормам і правилам. Образливість – схильність звинувачувати інших у своїх невдачах або проблемах. Підозрілість – недовіра до оточуючих, яка може супроводжуватися відчуттям ворожнечі від інших людей. Почуття провини – внутрішня агресія, спрямована на себе, коли людина відчуває себе винною і незадоволеною собою за Н. Білик [3, с. 14].

Тест складається з 75 тверджень, з якими учні повинні погодитися або не погодитися, вибираючи варіант відповіді «так» або «ні». Відповіді обробляються, і на їх основі визначається рівень агресивності за кожним з восьми аспектів. Це дозволяє психологам та педагогам побачити не лише загальний рівень агресії, а й конкретні її форми, з якими учень має проблеми.

Наприклад, твердження можуть бути такими: «Я можу вдарити когось, якщо він мене розсердить» (фізична агресія). «Я часто кричу, коли мене щось засмучує» (вербальна агресія). «Мені часто здається, що люди навколо мене налаштовані вороже» (підозрілість). «Якщо у мене щось не виходить, я звинувачую в цьому інших» (схильність до звинувачень). Кожна відповідь відображає поведінкову тенденцію учня, його схильність до певних форм агресії, а також його здатність контролювати власні емоції.

Агресія, особливо у старшокласників, може бути спричинена різними факторами, такими як стрес, конфлікти з однолітками, несправедливість у школі або сімейні проблеми. Якщо не звертати увагу на прояви агресії, вони можуть призводити до серйозних конфліктів у шкільному середовищі, зниження успішності учнів та навіть до антисоціальної поведінки. Саме тому важливо вчасно діагностувати ці проблеми та надавати необхідну психологічну допомогу. Методика Басса-Дарки дозволяє не лише діагностувати агресивність, але й дає розуміння того, з якою формою агресії працювати. Наприклад, учні з високими показниками фізичної агресії можуть бути схильними до бійок, тоді як ті, у кого домінує вербальна агресія, частіше використовують слова для нападу, що також може викликати серйозні конфлікти.

У одній зі старших шкіл Києва було проведено тестування за методикою Басса-Дарки серед учнів 11 класу (20 учнів). Після аналізу результатів було виявлено наступне.

Фізична агресія була високою у 25% учнів. Один з учнів, наприклад, визнав, що під час конфліктів з однолітками часто використовує фізичну силу для вирішення проблем. Психологічний аналіз показав, що цей учень має проблеми з самоконтролем і піддається агресивним емоціям під впливом фрустрації.

Вербальна агресія була виявлена у 35% учнів, які часто використовують образи або крики у конфліктних ситуаціях. Одна з учениць розповіла, що часто не може стриматися під час суперечок і починає кричати або використовувати образливі слова, що негативно впливає на її стосунки з однокласниками.

Схильність до звинувачення інших була виявлена у 35% учнів. Ці учні схильні перекладати провину за свої невдачі на інших людей, що робить їх вразливими до конфліктів у навчальному середовищі. Один із учнів зазначив, що зазвичай звинувачує вчителів або однокласників у своїх невдачах на іспитах або контрольних роботах, не беручи до уваги власну відповідальність.

Непряма агресія була помітна у 60% учнів. Це свідчило про те, що деякі учні використовують плітки або приховані форми знущання замість відкритої конфронтації.

Методика Басса-Дарки є важливим інструментом для діагностики агресії у школярів, оскільки вона дозволяє виявити різні форми агресивної поведінки та зрозуміти їхні джерела. Вчасно проведена діагностика допомагає не лише виявити потенційно агресивних учнів, але й розробити стратегії для корекції їхньої поведінки, що сприяє зниженню рівня конфліктності у школі.

Методика Томаса-Кілманна є важливим інструментом, який допомагає визначити, який стиль вирішення конфліктів притаманний людині. Вона особливо корисна у школах, де конфлікти між учнями та педагогами, а також між самими учнями, можуть мати серйозні наслідки. Діагностика поведінкових стилів за цією методикою дозволяє зрозуміти, як старшокласники підходять до розв'язання конфліктних ситуацій, що допомагає педагогам коригувати свою взаємодію з учнями та застосовувати відповідні підходи для вирішення конфліктів.

Методика Томаса-Кілманна складається з 30 пар тверджень, кожне з яких описує різні ситуації або стратегії поведінки в конфлікті. Учнім потрібно вибрати одне з двох тверджень, яке більше відповідає їхній поведінці в реальному житті. Тестування допомагає визначити, який зі стилів переважає у конкретного учня. Наприклад, одна з пар тверджень може виглядати так: А: «Я намагаюся переконати іншу сторону у своїй правоті» (конкуренція). Б: «Я готовий піти на компроміс, щоб уникнути конфлікту» (компроміс). За результатами тесту можна дізнатися, до якого стилю поведінки учень тяжіє найбільше, та які стилі є слабшими.

Діагностика стилів поведінки у конфліктах дає педагогам важливу інформацію про те, як взаємодіяти з кожним учнем індивідуально. Учні, схильні до конкуренції, можуть проявляти наполегливість і амбіційність, але можуть стати джерелом конфліктів з однолітками або вчителями. На думку VanD., педагоги можуть навчати таких учнів розвивати співпрацю та

враховувати інтереси інших. Учні, схильні до співпраці, здатні вирішувати конфлікти конструктивно і часто виступають як посередники у суперечках між іншими. Педагоги можуть заохочувати таких учнів використовувати свої навички в командній роботі та лідерстві [63].

Учні, схильні до уникнення конфліктів, можуть уникати суперечок, що з одного боку знижує напругу, але з іншого – може перешкоджати вирішенню важливих проблем. Педагоги можуть допомогти таким учням розвивати впевненість у собі та навички активного вирішення конфліктів. Учні, схильні до компромісу, мають поміркований підхід до конфліктів, але можуть іноді відмовлятися від власних інтересів. Вчителям важливо навчати таких учнів відстоювати свої інтереси, коли це необхідно, зберігаючи баланс. Учні, схильні до пристосування, можуть мати проблеми із самовираженням і часто жертвують власними інтересами на користь інших. Педагоги можуть допомагати таким учням розвивати здатність ставити особисті межі та відстоювати свої права.

Методика Томаса-Кілманна є важливим інструментом для діагностики стилів поведінки у конфліктних ситуаціях, що дозволяє виявити індивідуальні особливості учнів і коригувати педагогічні підходи. Використання цієї методики в навчальному процесі може допомогти покращити взаємовідносини у шкільному середовищі, знизити рівень конфліктності та навчити учнів ефективним стратегіям вирішення суперечок [56].

Психологічна діагностика схильності до конфліктів у старшокласників є ключовим етапом у формуванні безпечного та сприятливого шкільного середовища. Конфлікти між учнями, а також між учнями і педагогами можуть мати серйозні наслідки для якості навчального процесу, емоційного стану школярів та загальної атмосфери в школі. Тому вчасна діагностика схильності до конфліктів допомагає не лише визначити потенційні джерела проблем, але й знайти ефективні шляхи їх попередження та вирішення.

Після проведення психологічної діагностики схильності до конфліктів у старшокласників педагоги та шкільні психологи можуть розробити

індивідуальні тренінги корекції поведінки учнів. Ці тренінги мають на меті зменшення агресивності, покращення емоційної стабільності та розвиток ефективних комунікативних навичок.

Психологічна діагностика схильності до конфліктів у старшокласників є необхідним етапом у процесі профілактики конфліктних ситуацій. Використання таких методик, як тестування на агресивність, оцінка емоційного інтелекту та визначення стилів поведінки у конфліктах, дозволяє не лише виявляти проблемні зони, але й допомагає педагогам розробляти ефективні стратегії взаємодії з учнями. Корекція поведінки на основі отриманих результатів дає можливість створити сприятливі умови для розвитку конструктивної комунікації та взаєморозуміння у шкільному колективі.

2.2. Аналіз стратегій та класифікація методів і прийомів вирішення конфліктів між педагогами та учнями старших класів

Конфлікти між педагогами та учнями старших класів є частиною освітнього процесу і можуть виникати з різних причин, таких як розбіжності в оцінках, невдоволення навчальним процесом або особисті непорозуміння. Ефективне вирішення конфліктів є важливим для підтримання позитивної атмосфери в навчальному закладі і забезпечення продуктивного навчання. Аналіз стратегій та класифікація методів і прийомів вирішення конфліктів дозволяють зрозуміти, які підходи є найбільш ефективними для різних ситуацій.

Стратегія конкуренції в конфліктних ситуаціях є однією з п'яти основних стратегій, яку описали Кеннет Томас і Ральф Кілманн у своєму відомому підході до вирішення конфліктів. Ця стратегія характеризується тим, що одна сторона прагне досягти перемоги, рішуче відстоюючи власні інтереси та позиції. У контексті взаємодії між педагогами і учнями старших класів,

використання стратегії конкуренції може відігравати як позитивну, так і негативну роль, залежно від обставин і характеру конфлікту [43, с. 116].

Стратегія конкуренції передбачає високу ступінь активності і низький рівень співпраці. Це означає, що одна зі сторін конфлікту робить усе можливе, щоб досягти своїх цілей, не зважаючи на інтереси іншої сторони. У навчальному середовищі педагог або учень, який застосовує цю стратегію, може проявляти рішучість у захисті своєї точки зору, незважаючи на потенційні наслідки для стосунків з іншими учасниками конфлікту. Основні характеристики стратегії конкуренції охоплюють прагнення до перемоги за будь-яку ціну, особа, що застосовує стратегію конкуренції, зосереджена на досягненні власної мети, навіть якщо це призводить до втрат для іншої сторони. Низький рівень співпраці, адже сторони не прагнуть досягти взаєморозуміння або компромісу. Основна увага приділяється самоствердженню і демонстрації сили, ігноруються потреб іншої сторони. Конфлікт розглядається як змагання, де переможець отримує все, а інша сторона – нічого.

Як і кожна стратегія, конкуренція має як позитивні, так і негативні аспекти. Залежно від ситуації, застосування цієї стратегії може бути виправданим або шкідливим для стосунків у навчальному колективі. У ситуаціях, коли необхідно швидко ухвалити рішення, конкуренція може бути ефективним інструментом. Педагог може встановити чіткі правила та вимоги, що допоможе відновити дисципліну і порядок у класі. Для педагога стратегія конкуренції може бути корисною у випадках, коли необхідно підкреслити власний авторитет або захистити свою професійну позицію. Конкуренція може допомогти встановити чіткі межі і правила для учнів, що сприятиме кращій організації навчального процесу [18, с. 83].

Часте використання конкуренції може призвести до напруги у стосунках між педагогом і учнями. Учні можуть відчувати себе не почутими і пригніченими. Стратегія конкуренції може призводити до ескалації конфлікту, коли учні починають чинити опір і захищати власні позиції з ще більшою

наполегливістю. Учні, які постійно стикаються з конкуренційним підходом педагога, можуть втратити довіру до нього, що негативно позначиться на навчальному процесі.

Приклади застосування стратегії конкуренції. У класі учні систематично порушують дисципліну, не дотримуючись встановлених правил поведінки під час уроків. Педагог, замість спроби знайти компроміс, рішуче наполягає на виконанні своїх вимог, забороняючи учням розмовляти під час уроків і запроваджуючи жорсткі дисциплінарні заходи. У цьому випадку стратегія конкуренції допомагає педагогу швидко відновити порядок у класі. Однак, якщо така поведінка буде тривати надто довго, це може призвести до відчуження учнів та зростання їхньої напруженості.

Стратегія конкуренції може бути доцільною у ситуаціях, коли необхідно швидко прийняти рішення, захистити авторитет або відстояти важливі принципи. Наприклад, у випадках, коли педагог має забезпечити виконання навчальної програми або зупинити небезпечну поведінку учнів. Однак важливо, щоб така стратегія не використовувалася постійно, адже це може призвести до збільшення конфліктності та погіршення взаєморозуміння. Крім того, стратегія конкуренції може бути корисною, коли інша сторона не готова до співпраці або компромісу. Наприклад, у випадках, коли учні свідомо порушують правила або ігнорують прохання педагога. У таких ситуаціях чітка і рішуча позиція вчителя може запобігти ескалації конфлікту.

Стратегія співпраці є однією з найбільш ефективних і конструктивних стратегій вирішення конфліктів. Вона передбачає, що учасники конфлікту спільно обговорюють проблему та намагаються знайти рішення, яке задовольнить обидві сторони. На відміну від інших стратегій, таких як конкуренція або уникнення, співпраця ґрунтується на взаєморозумінні, активному слуханні та повазі до поглядів інших, за Sihotang H.,MurniartiE. У навчальному середовищі ця стратегія має величезне значення, оскільки сприяє розвитку гармонійних стосунків між педагогами та учнями, підвищує

ефективність навчання та знижує ризик виникнення конфліктів у майбутньому [59].

Стратегія співпраці базується на двох ключових елементах: високій активності та високій співпраці. Це означає, що обидві сторони активно залучені у процес пошуку рішення і зацікавлені у досягненні взаємоприйняттого результату. У рамках цієї стратегії учасники конфлікту прагнуть не просто відстояти свої інтереси, а зрозуміти один одного і знайти спільне рішення, яке б враховувало потреби обох сторін.

Учасники конфлікту чесно і відкрито говорять про свої переживання, потреби та погляди. Кожна сторона уважно слухає іншу, намагаючись зрозуміти її точку зору, а не просто реагувати або захищати свою позицію. Метою є не перемога однієї сторони, а створення умов, за яких обидві сторони будуть задоволені результатом. Учасники співпраці визнають право кожного на власну точку зору і ставляться з повагою до відмінностей у думках.

Співпраця є стратегічним підходом, який має низку важливих переваг, особливо у сфері освіти, де взаєморозуміння між педагогом і учнями є ключем до успішного навчання. Відкрите обговорення проблем допомагає учням і педагогам краще розуміти одне одного, що сприяє зміцненню довіри і взаємоповаги. Коли учні відчують, що їх слухають і враховують їхні думки, вони стають більш залученими в навчальний процес і мотивованими до співпраці. Спільне обговорення проблеми і пошук рішення сприяють розвитку критичного мислення і навичок вирішення проблем у учнів. Співпраця допомагає створити позитивний емоційний клімат у класі, де всі учасники почувуються безпечно і підтримуються [44, с. 402].

Попри всі переваги, стратегія співпраці має свої виклики. У деяких випадках її застосування може виявитися складним або навіть недоцільним. Співпраця вимагає більше часу і зусиль, оскільки обидві сторони мають активно залучитися в процес обговорення і пошуку компромісу. Це може бути складно в умовах обмеженого часу, коли потрібно швидко вирішити проблему. Для ефективного застосування співпраці учасники повинні мати розвинені

навички спілкування, активного слухання і емпатії. Учні, особливо старшокласники, не завжди мають достатній рівень цих навичок. Якщо сторони не можуть дійти до спільного рішення, процес може затягуватися, що може викликати фрустрацію або навіть погіршити конфлікт.

Наведемо приклад для кращого розуміння стратегії співпраці. Учень відчуває труднощі у засвоєнні матеріалу і відстає від однокласників. Замість того, щоб критикувати його за невиконані завдання, вчитель вирішує обговорити ситуацію разом з учнем. Вони спільно шукають рішення: учень пояснює, які саме аспекти матеріалу йому важко зрозуміти, а вчитель пропонує додаткову допомогу у вигляді консультацій або роботи в групі з однокласниками. Це дозволяє учню відчути підтримку і повернути мотивацію до навчання.

Стратегія співпраці має особливе значення у шкільному середовищі, оскільки вона сприяє розвитку навичок соціальної взаємодії, які є необхідними для успішної інтеграції у суспільстві. У процесі співпраці учні навчаються слухати один одного, розуміти різні точки зору і знаходити компроміси. Це не лише допомагає вирішувати конфлікти у шкільному колективі, але й готує учнів до вирішення складних ситуацій у дорослому житті. Крім того, стратегія співпраці є чудовим інструментом для розвитку емоційного інтелекту. Учні вчаться розуміти і контролювати свої емоції, а також враховувати емоційні стани інших людей. Це допомагає уникати емоційної ескалації конфліктів і знаходити рішення, які задовольняють усіх учасників ситуації.

Стратегія уникнення передбачає уникання конфлікту або відкладення його вирішення. Це може бути доцільним у випадках, коли конфлікт є незначним або коли існує ризик його загострення. Може зменшити напругу в короткостроковій перспективі, запобігаючи ескалації конфлікту, але, водночас, може призвести до накопичення проблем і зрештою до більш серйозних конфліктів. До прикладу, педагог не реагує на дрібні порушення дисципліни, сподіваючись, що учні самі вирішать проблему на думку Новгородський Р., Пилипенко Д. [28, с. 55].

Компроміс передбачає досягнення рішення, яке частково задовольняє всі сторони конфлікту. Це може означати, що кожна сторона повинна відмовитися від частини своїх вимог. Може швидко вирішити конфлікт, забезпечуючи прийнятний результат для всіх сторін, але й може не повністю задовольнити усі сторони конфлікту, що може призвести до незадоволеності. До прикладу, вчитель погоджується на певні зміни у вимогах до домашнього завдання, в обмін на те, що учні виконуватимуть завдання вчасно.

Стратегія пристосування в управлінні конфліктами передбачає свідомий вибір однієї зі сторін поступитися своїми вимогами, прийнявши позицію іншої сторони. Цей підхід використовується у ситуаціях, коли одна сторона вважає питання менш важливим для себе, а інша – критично значущим. Пристосування може бути корисним інструментом для тимчасового вирішення конфлікту або для збереження гармонії у відносинах, особливо тоді, коли сам конфлікт не стосується ключових принципів чи цінностей тієї сторони, що поступається.

Стратегія пристосування ґрунтується на високому рівні співпраці та низькому рівні власної активності. Це означає, що сторона, яка використовує цей підхід, більше зосереджується на задоволенні потреб іншої сторони, а не на досягненні своїх власних цілей. Одна сторона свідомо відмовляється від своїх вимог або переконань заради досягнення гармонії або уникнення ескалації конфлікту. Головним пріоритетом стає підтримка позитивних міжособистісних відносин між учасниками конфлікту, навіть за рахунок власних інтересів. Пристосування часто використовується для того, щоб не загострювати ситуацію або уникнути більшого конфлікту в майбутньому.

Пристосування є доцільним у тих випадках, коли конфліктна ситуація не має критичного значення для однієї зі сторін. Питання має незначну цінність для одного з учасників конфлікту, але є надзвичайно важливим для іншого. Збереження гармонії у відносинах є більш пріоритетним, ніж вирішення конкретної проблеми. Одна сторона усвідомлює, що вигода від підтримки миру і співпраці переважає над вигодою від перемоги в конфлікті [19, с. 62].

Уявімо ситуацію, коли учень і вчитель мають розбіжності щодо вибору теми для проекту. Учень бажає працювати над темою, яка більш цікава для нього, але не зовсім відповідає навчальній програмі. Учитель, зважаючи на бажання учня проявити ініціативу, вирішує поступитися своїм рішенням і дозволяє йому обрати бажану тему, оскільки це сприяє залученню учня до навчання. Важливість інтересу учня переважає над необхідністю суворого дотримання програми, що створює сприятливу атмосферу для його розвитку.

Пристосування допомагає уникнути ескалації конфліктів та зберегти доброзичливі відносини між учасниками конфлікту. Це особливо важливо у довготривалих взаєминах, таких як між учнями і педагогами, де позитивна атмосфера сприяє загальному розвитку і мотивації до навчання. У деяких випадках, коли питання не є суттєвим для однієї сторони, пристосування допомагає уникнути непотрібного загострення ситуації і зберегти спокій у навчальному середовищі. Використання стратегії пристосування демонструє готовність визнати важливість потреб іншої сторони, що може зміцнити взаєморозуміння і довіру.

Ті, хто часто використовує стратегію пристосування, можуть ризикувати своїми власними потребами та інтересами, постійно поступаючись заради інших. Це може призвести до фрустрації та незадоволеності у довгостроковій перспективі. Якщо одна сторона постійно пристосовується, інша може почати сприймати це як норму і не усвідомлювати, що відбувається поступка. Це може призвести до того, що одна сторона буде постійно користуватися своїм домінуючим становищем, що призведе до дисбалансу у стосунках. Пристосування може вирішувати конфлікт лише тимчасово. Якщо основна проблема залишається без вирішення, вона може спливати знову у майбутньому, призводячи до нових конфліктів за Т. Гончаренко [8, с. 33].

Педагоги часто використовують стратегію пристосування у своїй взаємодії з учнями, особливо тоді, коли питання не є принциповим, а головним завданням є збереження позитивної атмосфери у класі. Пристосування може бути ефективним підходом до вирішення дрібних конфліктів, але важливо, щоб

вчителі усвідомлювали, коли варто застосовувати цей підхід, а коли необхідно діяти більш рішуче.

У випадку, коли учень висловлює незгоду з оцінкою за контрольну роботу, вчитель може вирішити конфлікт через обговорення і, в певних ситуаціях, піти назустріч учневі, дозволивши йому переробити завдання. Хоча це може здатися вчителю поступкою, якщо оцінка не є критично важливою, це дозволяє учневі відчувати повагу до його зусиль та прагнення вдосконалювати свої знання.

Конфлікти є невід’ємною частиною будь-якого колективу, зокрема, у шкільному середовищі між учнями та педагогами. Існує безліч методів і прийомів для вирішення конфліктних ситуацій, але один з найбільш ефективних і всеосяжних – це медіація. Цей метод відрізняється від інших тим, що залучає до процесу нейтральну особу – медіатора, яка не приймає рішень за учасників конфлікту, а лише сприяє пошуку взаємоприйнятної рішення через конструктивний діалог. Медіація є важливою складовою у класифікації методів вирішення конфліктів, зокрема в освітніх установах, де важливі не лише кінцеві результати, а й сам процес комунікації та взаємодії.

Медіація базується на ідеї, що сторони конфлікту мають знайти спільне рішення самостійно, але за допомогою професійно підготовленого медіатора. На відміну від інших методів вирішення конфліктів, як, наприклад, арбітраж або судовий процес, медіація не передбачає, що третя сторона вирішує проблему замість учасників. Медіатор не має повноважень нав’язувати своє рішення або надавати перевагу одній із сторін, його завдання полягає у створенні атмосфери для відкритого обговорення проблеми і пошуку компромісу.

Основні риси медіації за TurkF.[61]:

Нейтральність медіатора – він не займає жодної зі сторін і не впливає на зміст конфлікту.

Добровільність участі – обидві сторони мають погодитися на участь у процесі медіації.

Конфіденційність – зміст обговорень не розголошується, що сприяє більшому відкриттю учасників.

Спільний пошук рішення – сторони самі розробляють і погоджують рішення, яке задовольняє всіх учасників.

Медіація зазвичай проходить у кілька етапів, що дозволяють учасникам поступово перейти від розуміння проблеми до знаходження рішення.

Початковий етап: На цьому етапі медіатор зустрічається з кожною стороною окремо для того, щоб зрозуміти їхні позиції та потреби. Це допомагає створити атмосферу довіри та запобігти емоційній напрузі на початку спільного обговорення.

Ознайомлення з проблемою: Після попередніх зустрічей медіатор збирає обидві сторони разом для обговорення суті конфлікту. На цьому етапі важливо, щоб кожна сторона мала можливість висловитися і бути почутою.

Аналіз інтересів: Медіатор допомагає сторонам зосередитися не лише на їхніх вимогах, а й на їхніх справжніх інтересах. Часто конфлікт виникає через непорозуміння або відсутність знань про інтереси іншої сторони.

Пошук рішень: Коли сторони краще розуміють потреби одна одної, медіатор заохочує їх до пошуку варіантів вирішення конфлікту. Важливо, щоб обидві сторони були активними учасниками процесу і спільно розробляли рішення.

Укладення угоди: Якщо вдається знайти рішення, яке задовольняє обидві сторони, медіатор допомагає їм офіційно закріпити цю угоду, щоб уникнути подальших непорозумінь.

Медіація має кілька ключових переваг порівняно з іншими методами вирішення конфліктів. Оскільки процес медіації ґрунтується на співпраці і пошуку взаємовигідних рішень, він допомагає учасникам зберегти або навіть поліпшити свої відносини. Це особливо важливо у шкільному середовищі, де конфліктуючі сторони – учні, вчителі або батьки – продовжують взаємодіяти і після вирішення конфлікту. Медіація передбачає, що обидві сторони активно беруть участь у процесі вирішення конфлікту і самі розробляють рішення. Це

підвищує відповідальність за результат і сприяє більш тривалому і стабільному вирішенню конфлікту. Оскільки обговорення у медіації є конфіденційними, учасники можуть вільно висловлювати свої думки і почуття, не боячись, що це стане публічним. Медіація не має жорстких правил або формальних процедур, що дозволяє сторонам адаптувати процес під свої потреби і обставини. Медіація зазвичай проходить швидше і з меншими витратами, ніж судовий процес або інші формальні методи вирішення конфліктів (додаток В).

Незважаючи на численні переваги, медіація має свої обмеження. Якщо одна зі сторін відмовляється йти на компроміс або не бажає брати участь у медіації, цей метод буде неефективним. Іноді одна зі сторін може погодитися на рішення через тиск або нерівність сил, що може призвести до несправедливого результату. Якість медіації значною мірою залежить від досвіду і кваліфікації медіатора. Недостатньо підготовлений медіатор може не досягти бажаного результату.

Уявімо ситуацію, коли вчитель і група учнів потрапили у конфлікт через виконання домашніх завдань. Учні скаржаться, що завдань занадто багато, і вони не встигають їх виконувати, тоді як вчитель вважає, що обсяг роботи відповідає програмі. Щоб уникнути подальшої ескалації конфлікту, у процес вирішення залучається шкільний психолог як медіатор. На початку психолог проводить індивідуальні бесіди з вчителем і учнями, щоб зрозуміти їхні позиції. Потім відбувається спільна зустріч, на якій кожна сторона має можливість висловитися. Психолог допомагає учням і вчителю обговорити проблему без звинувачень, зосереджуючись на можливих рішеннях. У результаті конфліктуючі сторони приходять до компромісу: вчитель погоджується зменшити обсяг домашніх завдань, а учні беруть на себе зобов'язання вчасно їх виконувати. Це рішення допомагає знизити напругу та поліпшити атмосферу в класі.

Медіація є потужним інструментом для вирішення конфліктів, особливо у складних і чутливих ситуаціях, таких як взаємини у шкільному середовищі. Вона дозволяє сторонам конфлікту не лише вирішити проблему, але й зберегти

або покращити свої відносини, знайти спільні точки дотику і зрозуміти потреби одне одного. Завдяки добровільності та конфіденційності, медіація створює безпечне середовище для відкритого обговорення і пошуку рішень, що робить її ефективним інструментом для педагогів, учнів і їхніх батьків за BurnesD. [47, с. 35].

Метод активного слухання є одним із найефективніших інструментів у вирішенні конфліктів між педагогами та учнями, особливо у старших класах. Це процес, у якому одна зі сторін конфлікту, зокрема педагог, не лише вислуховує іншого, але й активно показує своє зацікавлення, підтримку та готовність зрозуміти його точку зору. Метод активного слухання ґрунтується на взаємній повазі та емпатії, що робить його важливим компонентом конструктивного діалогу та налагодження стосунків.

Під час активного слухання педагог зосереджує всю свою увагу на учневі, відкидаючи сторонні думки і не перебиваючи його. Це вимагає від педагога внутрішнього спокою та вміння зберігати емоційний контроль, незалежно від того, що саме говорить учень. Одним із ключових елементів методу є повторення або переформулювання того, що сказав учень, для уточнення змісту. Це допомагає уникнути непорозумінь та показує учню, що його думка почута і зрозуміла. Наприклад, учитель може сказати: «Ти маєш на увазі, що тобі важко виконувати домашнє завдання через додаткові заняття?». У процесі активного слухання педагог повинен виявляти емпатію – вміння відчувати емоційний стан учня і визнати його важливість. Це може виражатися через фрази на кшталт: «Я бачу, що ти засмучений» або «Зрозуміло, що ти відчуваєш розчарування».

Важливим компонентом активного слухання є невербальні сигнали, такі як контакт очей, кивання головою, відкритий жест та інші рухи, які свідчать про те, що педагог зацікавлений у розмові і налаштований на підтримку діалогу. Важливо не засуджувати учня за його слова або дії в процесі слухання. Оцінка, критика або моральний осуд можуть викликати захисну реакцію та

зробити учня закритим до подальшого діалогу на думку І. Коновальчук[16, с. 56].

Коли учень відчуває, що його слухають і розуміють, це допомагає знизити рівень емоційної напруги та агресії. Він більше не відчуває необхідності захищатися або атакувати, оскільки його позиція отримала визнання. Педагог, який практикує активне слухання, показує, що цінує думку учня, що сприяє побудові довіри. Це допомагає створити більш сприятливу атмосферу для навчання та вирішення конфліктів. Активне слухання допомагає уникнути недорозуміння, оскільки учень і педагог знаходять спільну мову. В результаті обидві сторони краще розуміють один одного та можуть працювати над пошуком спільних рішень. Учні, які стикаються з активним слуханням, вчаться моделювати цей тип поведінки у своїй комунікації. Це сприяє розвитку емпатії, толерантності та вмінню вирішувати конфлікти без агресії.

Уявімо ситуацію, коли між учнем і вчителем виникає конфлікт через низьку оцінку за контрольну роботу. Учень відчуває несправедливість і вважає, що вчитель не врахував усі його зусилля. Він приходить до кабінету вчителя після уроку і каже з обуренням: «Ви завжди недооцінюєте мої роботи! Я вчився всю ніч, а ви знову поставили погану оцінку!»

У цій ситуації педагог може використати метод активного слухання. Замість того, щоб одразу відповідати або виправдовувати свої дії, він спочатку вислуховує учня до кінця, не перебиваючи його. Після цього педагог каже: «Я розумію, що ти розчарований через оцінку. Ти відчуваєш, що доклав багато зусиль і очікував кращого результату, правильно?». Отже педагог парафразує слова учня і показує, що зрозумів його почуття. Після цього вчитель продовжує: «Давай разом переглянемо твою роботу і спробуємо зрозуміти, що саме вплинуло на оцінку. Можливо, ми знайдемо помилки, які можна виправити на майбутнє». У цьому випадку педагог не лише демонструє бажання допомогти, але й показує, що готовий до діалогу і співпраці. Це

сприяє зниженню емоційного напруження і дає можливість учневі переосмислити ситуацію (додаток Б).

Хоча метод активного слухання є потужним інструментом для вирішення конфліктів, він також має певні виклики. Активне слухання вимагає часу, і не завжди педагог має можливість приділити його достатньо кожному учневі в умовах навчального процесу. Якщо сам педагог перебуває у стресовому стані або емоційно виснажений, йому може бути важко зберігати нейтральність і зосереджуватися на потребах учня [9, с. 38]. Деякі учні, особливо старшокласники, можуть бути налаштовані скептично або агресивно щодо будь-яких спроб педагога встановити діалог. У таких випадках важливо зберігати терплячість і продовжувати використовувати метод, навіть якщо результати не є миттєвими.

Активне слухання є важливим компонентом у системі педагогічної взаємодії, особливо у вирішенні конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Цей метод дозволяє створити атмосферу довіри, сприяє кращій комунікації та допомагає знижувати емоційну напругу в конфліктних ситуаціях. Педагоги, які застосовують активне слухання, не лише сприяють вирішенню конфліктів, але й розвивають в учнів важливі соціальні та емоційні навички.

Групова дискусія є одним із ефективних методів вирішення конфліктів у педагогічній практиці, який дозволяє учасникам не тільки висловити свою думку, а й почути інші точки зору, сприяючи колективному вирішенню проблем. Особливо цей метод стає актуальним у старших класах, де учні прагнуть до більшої автономії та критичного мислення. На думку В. Каблюк, важливість групової дискусії полягає в тому, що вона дозволяє врахувати інтереси різних сторін конфлікту і знайти компромісні рішення через спільну взаємодію [14, с. 302].

Під час дискусії всі учасники повинні мати можливість висловити свою точку зору. Це створює умови для діалогу, де кожен має шанс бути почутим. Один із ключових принципів групової дискусії – це взаємоповага. Незалежно

від того, чи згодні учасники один з одним, вони повинні поважати право інших на власну думку. Метою групової дискусії є не нав'язування однієї точки зору, а пошук компромісного рішення, яке задовольнить усіх або більшість учасників. Учасники дискусії можуть легко відійти від теми або перейти до емоційних аргументів, тому важливо, щоб хтось виконував роль фасилітатора (наприклад, вчитель або психолог), який скеровує обговорення, забезпечує дотримання правил і допомагає зосередитися на вирішенні конфлікту.

Групова дискусія стимулює учнів до відкритого вираження думок, вміння аргументувати свою позицію та уважно слухати інших. Це сприяє розвитку критичного мислення та навичок міжособистісної взаємодії. Під час групової дискусії учні отримують можливість краще зрозуміти позиції та мотиви інших. Це сприяє зниженню конфліктності та допомагає усвідомити, що кожен має свої обґрунтовані причини для певних дій чи висловлювань. Включення учнів у процес прийняття рішень під час групових обговорень підвищує їхню відповідальність за результат та наслідки прийнятих рішень.

Незважаючи на численні переваги, групова дискусія також має свої виклики. Деякі учасники можуть брати на себе більше уваги, ніж інші, що призводить до домінування їхньої точки зору. Це може обмежити можливість інших висловитися. У конфліктних ситуаціях емоції можуть зашкалювати, що ускладнює конструктивний діалог. У таких випадках фасилітатору потрібно бути уважним і вміти повертати дискусію в конструктивне русло. Групова дискусія вимагає часу для того, щоб усі могли висловитися і знайти спільне рішення. У навчальному процесі не завжди є достатньо часу для проведення таких обговорень на думку Н. Торба [38, с. 947].

Розглянемо ситуацію в старшому класі, де виник конфлікт між учнями через розподіл обов'язків під час підготовки до шкільного проекту. Частина учнів вважає, що деякі учасники не виконують свою роботу, через що знижується загальний результат. Інша частина, навпаки, скаржиться на надмірне навантаження та несправедливий розподіл завдань. У такій ситуації педагог може ініціювати групову дискусію з метою вирішення конфлікту. На

початку вчитель пояснює правила дискусії: кожен має право висловити свою думку, всі повинні з повагою слухати один одного, не перебиваючи, а також не допускається використання образ або приниження.

Після цього учасники по черзі висловлюють свої думки щодо конфлікту. Наприклад, один учень може сказати: «Ми витрачаємо дуже багато часу на підготовку, а деякі учасники групи майже нічого не роблять». Інший учень може відповісти: «Я виконав свою частину роботи, але не завжди маю час, щоб допомагати з іншими завданнями через додаткові заняття». Фасилітатор (вчитель) підтримує обговорення, підсумовуючи сказане: «Отже основна проблема полягає в тому, що деякі учасники відчують надмірне навантаження, тоді як інші не мають достатньо часу для виконання всіх завдань. Давайте разом подумаємо, як ми можемо більш справедливо розподілити обов'язки». У процесі обговорення учасники пропонують різні варіанти вирішення: перерозподіл завдань, допомога тим, хто має менше часу, або встановлення чіткіших критеріїв для кожного. Отже через групову дискусію учні приходять до спільного рішення, яке враховує інтереси кожного.

Метод групової дискусії є потужним інструментом для вирішення конфліктів, особливо у старших класах, де учні вже мають достатній рівень зрілості та вміння аналізувати ситуації. Завдяки відкритому обговоренню, учні отримують можливість не лише вирішити поточні проблеми, а й навчитися слухати інших, висловлювати свої думки та шукати компроміси. Використання цього методу сприяє побудові довіри в колективі, покращує комунікативні навички учнів та формує в них відповідальність за спільне прийняття рішень.

Аналіз показав, що стратегії вирішення конфліктів можуть варіюватися від жорстких (конкуренція, уникнення) до більш конструктивних (співпраця, компроміс, пристосування). При цьому кожна стратегія має свої переваги та недоліки. Наприклад, конкуренція може бути ефективною у короткостроковій перспективі для підтримки дисципліни, проте може призводити до погіршення відносин і збільшення рівня конфліктності в майбутньому. Співпраця, навпаки, є найбільш конструктивною стратегією, оскільки передбачає залучення обох

сторін до пошуку рішення, що задовольняє всі сторони конфлікту. Однак її використання потребує часу та емоційної зрілості від обох сторін.

Підсумовуючи, можна зазначити, що успішне вирішення конфліктів між педагогами та учнями старших класів залежить від вибору правильної стратегії, вміння вчителя керувати конфліктом та його здатності використовувати методи, які спрямовані на зниження напруги і побудову довіри. Конфлікти, якщо ними керувати належним чином, можуть бути не лише джерелом проблем, але й можливістю для розвитку стосунків, покращення комунікативних навичок та емоційної зрілості учнів. Отже важливо, щоб педагоги були озброєні сучасними методами вирішення конфліктів і готові застосовувати їх у своїй щоденній практиці.

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ МІЖ ПЕДАГОГАМИ ТА УЧНЯМИ СТАРШИХ КЛАСІВ

3.1. Система тренінгових вправ для подолання конфліктних ситуацій між педагогами та учнями старших класів

Конфліктні ситуації в освітньому процесі між педагогами та учнями старших класів є неминучими через різницю у віці, світогляді, ролях, а також індивідуальних особливостях учасників освітнього процесу. Ефективне вирішення конфліктів є важливою складовою гармонійної взаємодії та навчання. Одним із найбільш дієвих методів подолання конфліктів є тренінгові вправи, які дозволяють учасникам конфлікту не лише навчитися вирішувати ситуації, але й розвивати навички емоційного інтелекту, співпраці, взаємної поваги та комунікації.

Основою ефективних тренінгових вправ є принципи педагогічної психології, комунікацій та конфліктології. Для розробки системи тренінгових вправ для подолання конфліктних ситуацій між педагогами та учнями слід враховувати наступні аспекти.

Добровільність є фундаментальним принципом в організації тренінгових вправ для подолання конфліктних ситуацій між педагогами та учнями старших класів. Вона визначає не лише ефективність навчання, але й впливає на мотивацію учасників, їхню готовність до змін та емоційний комфорт під час процесу. За Т. Ларіною примусова участь у тренінгах, зокрема тих, що стосуються міжособистісних конфліктів, може призвести до протилежного ефекту: збільшення напруження та опору з боку учасників [21, с. 83].

Добровільність у контексті тренінгових вправ забезпечує учасникам свободу вибору, яка є однією з ключових передумов для формування щирого інтересу до процесу. Коли учасники самі вирішують взяти участь у тренінгу, вони роблять це не через тиск ззовні, а з власної ініціативи, що сприяє більш ефективному засвоєнню навичок, запропонованих у тренінгу. Це особливо важливо для підлітків, які часто мають сильне почуття власної автономії та чутливо реагують на будь-які форми примусу. Для педагогів добровільність також є важливою складовою. Вони часто сприймають себе як авторитетних

фігур у навчальному процесі, і якщо їм нав'язують участь у тренінгах, це може викликати внутрішнє незадоволення та опір. Дозволяючи педагогам добровільно обирати, чи хочуть вони долучитися до вирішення конфлікту через тренінги, ми створюємо атмосферу взаємної поваги та підтримки.

Взаємоповага є ключовим елементом у процесі подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Це не лише базовий принцип, але й невід'ємна частина тренінгових вправ, що сприяє створенню ефективного середовища для навчання та особистісного розвитку. Взаємоповага забезпечує здорову атмосферу, в якій конфлікти можуть бути вирішені конструктивно, а взаємодія між учасниками стає більш гармонійною та продуктивною.

Першим і найважливішим аспектом взаємоповаги є довіра. Коли учасники тренінгових вправ відчують, що їхні думки та почуття поважаються, вони відкритіші до спілкування і готові ділитися своїми переживаннями та проблемами. Довіра формується тоді, коли учасники відчують, що їхня думка важлива і що їхні емоції не будуть осуджені або знехтувані. У контексті тренінгових вправ це означає, що тренери та модератори повинні проявляти емпатію, ставитися до всіх учасників з повагою незалежно від їхнього віку, соціального статусу чи особистих поглядів. Це включає в себе не тільки визнання важливості внеску кожного учасника, але й конструктивний підхід до їхніх ідей та думок за М. Ванда [5, с. 8].

Взаємоповага є критично важливою для розвитку конструктивного спілкування під час тренінгів. Коли учасники поважають один одного, вони намагаються уникати агресивних або осудливих висловлювань. Це створює середовище, де відкритий і чесний обмін думками можливий без страху бути неправильно зрозумілим або осудженим.

Рефлексія є невід'ємною частиною процесу тренінгових вправ для подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Вона забезпечує глибоке усвідомлення особистих дій, емоцій та взаємодії з іншими, що є критично важливим для розвитку ефективних стратегій вирішення конфліктів і покращення комунікаційних навичок. Рефлексія дозволяє

учасникам навчання оцінити власний досвід, проаналізувати його та знайти шляхи для особистісного і професійного зростання.

Рефлексія передбачає процес самоаналізу, де учасники оцінюють свої дії, реакції та взаємодії в контексті конфліктних ситуацій. Це може бути здійснено через ведення щоденників, написання рефлексивних есе або обговорення з групою. Самоаналіз допомагає учасникам зрозуміти, які саме фактори сприяли конфлікту, як їхні власні емоції і поведінка вплинули на ситуацію, а також як можна змінити підходи до вирішення конфліктів у майбутньому.

Рефлексія сприяє навчанню і розвитку учасників тренінгів, допомагаючи їм переймати нові підходи до вирішення конфліктів. Після виконання тренінгових вправ важливо дати учасникам можливість поділитися своїми думками про те, як конкретні техніки та стратегії вплинули на їхній досвід. Це дозволяє учасникам краще усвідомити, які методи є найбільш ефективними у певних ситуаціях, а також знайти нові способи адаптації і застосування навичок за StarkJ.[60].

Учасники тренінгів можуть відчувати стрес і тривогу під час конфліктів. Рефлексія надає можливість впорядкувати свої думки, розуміти власні емоції і знайти конструктивні способи їх управління. Обговорення власного досвіду з іншими учасниками або ведення рефлексивного щоденника дозволяє зменшити рівень стресу, оскільки учасники можуть усвідомити, що вони не самотні у своїх переживаннях, і що є реальні способи впоратися з ними.

Рольові ігри є однією з найефективніших тренінгових вправ, що використовуються для подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Цей метод дозволяє учасникам не лише зрозуміти перспективи іншої сторони, а й відпрацювати нові навички комунікації та вирішення конфліктів у безпечному та контрольованому середовищі. Рольові ігри сприяють розвитку емпатії, покращенню міжособистісних відносин і формуванню ефективних стратегій для подолання конфліктних ситуацій.

На думку Böhm R., BaronJ. рольові ігри, або «рольові вправи», передбачають ситуаційні моделі, де учасники приймають на себе різні ролі і

відпрацьовують сценарії взаємодії, які можуть виникнути в реальному житті [49, с. 103].

Основні цілі рольових ігор охоплюють: Розуміння різних точок зору: Коли учасники грають ролі, що відрізняються від їхньої звичної поведінки, вони отримують можливість побачити ситуацію з іншої перспективи.

Відпрацювання комунікаційних навичок: Рольові ігри дозволяють учасникам практикувати ефективні методи комунікації і взаємодії.

Зниження стресу і напруження: Ситуації, які можуть бути конфліктними або стресовими в реальному житті, стають менш загрозливими у контексті гри.

Рольові ігри зазвичай складаються з кількох основних етапів:

Підготовка: На цьому етапі учасникам надаються сценарії і ролі. Важливо, щоб сценарії були реалістичними і відповідали актуальним конфліктам або проблемам. Ролі повинні бути чітко визначені, і кожен учасник повинен розуміти свою роль та завдання.

Виконання: Учасники грають ролі відповідно до сценарію. Це може бути виконання реальних ситуацій або вигаданих сценаріїв, що моделюють конфліктні ситуації. Важливо, щоб у цьому процесі кожен учасник мав можливість висловити свою точку зору і взаємодіяти з іншими.

Обговорення: Після виконання рольової гри важливо провести обговорення, де учасники можуть поділитися своїми враженнями, висловити думки про те, як пройшла гра, і які навички чи стратегії вони використовували. Це дозволяє учасникам усвідомити, що вони навчилися під час гри і як можна застосувати ці знання у реальних ситуаціях.

Граючи різні ролі, учасники можуть краще зрозуміти емоції та погляди інших людей. Це сприяє розвитку емпатії, що є критично важливим для розв'язання конфліктів. Учасники можуть відпрацьовувати конкретні навички комунікації, такі як активне слухання, конструктивна критика і управління емоціями. Рольові ігри дозволяють учасникам практикуватися в вирішенні конфліктів у менш стресовій обстановці, що допомагає зменшити рівень напруження в реальних ситуаціях. Цей метод заохочує творчий підхід до

вирішення проблем і дозволяє учасникам знаходити нестандартні рішення для складних ситуацій. Сценарії повинні бути чіткими і відповідати реальним ситуаціям, щоб учасники могли легко зрозуміти, як їм діяти. Після закінчення гри важливо надати учасникам можливість обговорити свої враження і отримати зворотний зв'язок.

Для прикладу:

Тренінг: «Конфлікт на уроці».

Мета тренінгу: Відпрацювати ефективні стратегії управління класом і комунікації для вирішення конфліктних ситуацій між педагогом і учнями.

Сценарій тренінгу: У класі старших учнів виникає конфлікт, коли один з учнів постійно перериває урок і не дотримується правил поведінки. Педагог намагається підтримувати дисципліну, але ситуація продовжує загострюватися.

Учасники: Педагог (1 учасник) - має на меті зберегти дисципліну та знайти ефективне рішення конфлікту. Учень-проривник (1 учасник) - регулярно порушує дисципліну, викликаючи конфлікт. Учні-спостерігачі (решта учасників) - спостерігають за ситуацією, не беручи активної участі, і в кінці надають зворотний зв'язок.

Підготовка сценарію: Педагогу надається інструкція про те, як підтримувати дисципліну, але він стикається з труднощами, оскільки учень постійно порушує правила. Учнію надається інструкція про його поведінку: як саме і чому він порушує дисципліну, які саме дії він виконує під час уроку. Спостерігачам надається інструкція про те, що вони повинні спостерігати за динамікою конфлікту і робити нотатки для обговорення після гри.

Розподіл ролей: Учасники обирають свої ролі та отримують короткі інструкції про свої завдання.

Проведення тренінгу: Урок триває, педагог проводить лекцію або урок. Учень-проривник починає переривати урок, задаючи незв'язні питання, голосно розмовляючи з сусідами по парті та відмовляючись виконувати завдання. Педагог спочатку намагається заспокоїти учня, але його спроби не

приносять бажаного результату. В кінці уроку педагог може спробувати поговорити з учнем особисто, щоб з'ясувати причини його поведінки і знайти рішення.

Обговорення: Після виконання рольової гри учасники проводять обговорення: Педагог описує свої відчуття та стратегічні підходи, які він спробував застосувати. Учень-проривник пояснює, чому він поводився так, як поводився, і що, на його думку, могло змінити ситуацію. Спостерігачі діляться своїми спостереженнями про те, як розвивався конфлікт, які стратегії були ефективними, а які – ні.

Зворотний зв'язок: Учасники обговорюють, які стратегії були успішними, а які потребують вдосконалення. Обговорюється, як педагог міг би інакше реагувати на порушення і які інші методи управління класом могли б допомогти в подоланні конфлікту. Учні і педагог також можуть обговорити, як порушення дисципліни вплинули на навчальний процес і як уникнути таких ситуацій у майбутньому.

Після гри важливо провести рефлексію, щоб учасники могли обговорити, як їм вдалося впоратися з ролями та ситуаціями. Що вони дізналися про свої власні реакції та стратегії вирішення конфліктів. Які нові навички чи знання вони здобули, і як можуть застосувати їх у реальному житті [62]. Тренінг «Конфлікт на уроці» допомагає учасникам відпрацювати навички управління класом і комунікації в умовах конфлікту. Завдяки цьому тренінгу педагоги можуть навчитися ефективніше справлятися з порушеннями дисципліни, а учні можуть зрозуміти, як їхня поведінка впливає на навчальний процес і взаємодію з педагогами. Ця вправа сприяє розвитку емпатії, покращенню комунікаційних навичок і формуванню конструктивних стратегій для вирішення конфліктів.

Невербальна комунікація є важливою складовою взаємодії між людьми, особливо в конфліктних ситуаціях. Вона включає всі невербальні сигнали, такі як жести, міміка, постава та інтонація голосу, які можуть суттєво вплинути на сприйняття і взаєморозуміння між педагогами та учнями старших класів.

Тренінгові вправи, що фокусуються на невербальній комунікації, допомагають учасникам краще розуміти і контролювати свої невербальні сигнали, що може покращити їхню здатність до конструктивної взаємодії і вирішення конфліктів.

Тренінги, які орієнтовані на невербальну комунікацію, спрямовані на навчання учасників, як розпізнавати і правильно інтерпретувати невербальні сигнали інших людей. Розуміння, як власна невербальна комунікація може впливати на інших, і розвиток навичок контролю власних жестів, виразу обличчя та інших невербальних проявів за Н. Ольшанською [29, с. 257]. Підвищення здатності до ефективного спілкування і уникнення непорозумінь завдяки кращому розумінню невербальних аспектів комунікації.

Приклад тренінгової вправи: «Відчуй мене».

Мета вправи: Розвинути здатність розпізнавати і адекватно інтерпретувати невербальні сигнали, а також навчитися ефективно використовувати невербальну комунікацію для покращення взаєморозуміння.

Опис вправи. Підготовка: Учасникам надається інформація про основні елементи невербальної комунікації: міміка, жести, постава, контакт очей, інтонація голосу. Важливо створити сприятливу атмосферу, де учасники відчують себе комфортно для експериментування і самовираження.

Вправа:

Частина 1: Спостереження. Учасники діляться на пари. Один з учасників (Партнер А) отримує завдання продемонструвати певний емоційний стан або настрій через невербальні сигнали (радість, сум, злість, здивування). Партнер Б спостерігає за невербальними сигналами Партнера А і намагається вгадати, який саме емоційний стан демонструється. Після кожної спроби обговорюється, які сигнали допомогли чи завадили правильно зрозуміти емоцію.

Частина 2: Взаємодія. Тепер ролі змінюються: Партнер Б демонструє емоцію, а Партнер А спостерігає і інтерпретує невербальні сигнали. Після завершення кожної спроби, пари обговорюють, які невербальні сигнали були найяскравішими та як вони вплинули на інтерпретацію емоцій.

Частина 3: Групове обговорення. Усі учасники збираються разом для обговорення вправи. Проводиться дискусія про те, як невербальні сигнали можуть бути як точними, так і хибними. Учасники діляться своїми враженнями і досвідом, як невербальна комунікація може впливати на взаєморозуміння в реальному житті.

Зворотний зв'язок: Кожна пара отримує зворотний зв'язок від інших учасників і тренера. Обговорюються сильні сторони і можливості для покращення невербальної комунікації. Учасникам надаються рекомендації щодо того, як вони можуть вдосконалити свої навички невербальної комунікації і як ці навички можуть допомогти у вирішенні конфліктів.

Учасники навчаються краще розпізнавати емоції і наміри інших через невербальні сигнали. Вправа допомагає учасникам усвідомити, як їх власні невербальні сигнали можуть бути сприйняті іншими. Знання про невербальну комунікацію дозволяє учасникам ефективніше взаємодіяти і уникати непорозумінь. Розуміння невербальних сигналів може допомогти уникнути конфліктів і покращити взаєморозуміння в навчальному середовищі.

Вправа «Відчуй мене» є ефективним інструментом для розвитку навичок невербальної комунікації у педагогів та учнів старших класів. Вона сприяє кращому розумінню емоцій і намірів через невербальні сигнали, підвищує самосвідомість і покращує комунікаційні навички. Завдяки цій вправі учасники можуть навчитися краще сприймати і використовувати невербальні сигнали для покращення взаєморозуміння і зменшення конфліктів у навчальному середовищі.

Позитивна комунікація є ключовим аспектом для створення сприятливого навчального середовища і подолання конфліктів. Вона включає в себе конструктивне вираження думок, підтримку та заохочення, що допомагає збудувати довірливі стосунки і покращити взаємодію між педагогами та учнями старших класів. Тренінги з позитивної комунікації орієнтовані на розвиток навичок конструктивного спілкування, що сприяє покращенню відносин і зменшенню конфліктів.

Основні принципи позитивної комунікації охоплюють використання конструктивних висловлювань, які допомагають вирішувати проблеми, а не поглиблювати їх. За інформацією А. Гмір, активне заохочення і підтримка співрозмовника, що сприяє позитивній атмосфері. Сприйняття і розуміння емоцій і потреб інших людей. Надання корисного і конкретного зворотного зв'язку, який допомагає в розвитку і самовдосконаленні [7, с. 12].

Приклад тренінгової вправи: «Конструктивний діалог». Мета вправи: Розвинути навички позитивної комунікації через конструктивний діалог, що дозволяє ефективно вирішувати конфлікти і покращувати взаємодію.

Опис вправи:

Підготовка: Підготуйте кілька сценаріїв конфліктних ситуацій, які можуть виникати в навчальному середовищі (наприклад, спір між учнями, конфлікт через недотримання термінів, незадоволеність результатами тощо). Сформууйте групи з 3-4 учасників.

Вправа: Частина 1: Визначення проблеми. У кожній групі розподіліть ролі: один учасник – це «співрозмовник», який має виразити свою точку зору або занепокоєння, інший – «слухач», який повинен вислухати співрозмовника, а інші – спостерігачі. Надайте групам сценарії ситуацій, які потрібно обговорити. Наприклад, ситуація може бути про те, як один учень не виконує домашнє завдання, що створює додаткове навантаження на інших членів групи.

Частина 2: Конструктивний діалог. Після того як сценарії були надані, «співрозмовники» висловлюють свої побоювання або проблеми, використовуючи конструктивні фрази (наприклад, «Я відчуваю, що...», «Мене турбує те, що...»). «Слухачі» повинні активно слухати, використовувати техніки активного слухання (такі як повторення ключових фраз, уточнення, рефлексія) і намагатися знайти рішення або компроміс. Спостерігачі оцінюють, як проходить діалог, звертаючи увагу на використання позитивної комунікації.

Частина 3: Обговорення. Після завершення діалогу, групи обговорюють, як їм вдалося застосувати принципи позитивної комунікації. Спостерігачі діляться своїми спостереженнями щодо того, як конструктивний підхід вплинув на розв'язання конфлікту. Обговорюються успіхи і можливості для вдосконалення комунікаційних навичок.

Зворотний зв'язок: Кожна група отримує зворотний зв'язок від тренера та інших учасників. Обговорюються моменти, які були особливо успішними, і ті аспекти, які потребують покращення. Проводиться рефлексія, щоб учасники могли усвідомити, як позитивна комунікація може вплинути на їх повсякденне спілкування.

Учасники навчаються ефективно висловлювати свої думки і почуття, не створюючи конфліктів. Конструктивний підхід допомагає зрозуміти точку зору іншої сторони і знайти спільне рішення. Використання позитивної комунікації знижує рівень стресу та напруги в конфліктних ситуаціях. Взаємоповага і підтримка у спілкуванні сприяють формуванню довірчих відносин.

Вправа «Конструктивний діалог» є ефективним інструментом для розвитку навичок позитивної комунікації серед педагогів та учнів старших класів. Вона допомагає учасникам навчитися конструктивно висловлювати свої думки, слухати інших і знаходити рішення в конфліктних ситуаціях. Завдяки цій вправі учасники можуть покращити взаєморозуміння, зменшити конфлікти та створити позитивну атмосферу у навчальному середовищі. Тренінг з позитивної комунікації не лише розвиває важливі соціальні навички, а й сприяє загальному покращенню стосунків між педагогами і учнями.

Тренінгові вправи стали важливим інструментом для покращення навчального процесу в школах. Вони сприяють розвитку особистісних і соціальних навичок учнів, підвищують ефективність комунікації між педагогами і учнями, а також допомагають у вирішенні конфліктів та формуванні позитивної атмосфери в класі.

Тренінгові вправи допомагають учням та педагогам покращити свої комунікаційні навички, навчаючи їх ефективно висловлювати свої думки,

слухати інших і розуміти невербальні сигнали. Вправи можуть сприяти розвитку навичок співпраці, лідерства, командної роботи та емпатії, що є важливими для успішного функціонування в групі. Тренінги можуть допомогти у вирішенні конфліктів, розвиваючи навички конструктивного спілкування і вміння знаходити компроміси. Інтерактивні вправи роблять навчання більш цікавим і залучаючим, що сприяє підвищенню мотивації учнів за Logitapraja S., Suroso I., Sulaksono H. [53].

Використання тренінгових вправ у шкільному середовищі може суттєво покращити навчальний процес і взаємодію між учасниками. Вправи з позитивної комунікації, комунікаційних навичок та вирішення конфліктів допомагають учням і педагогам розвивати важливі соціальні навички, покращувати атмосферу в класі і створювати ефективне і підтримуюче навчальне середовище. Інтеграція цих вправ у навчальний процес може сприяти більш гармонійним і продуктивним стосункам між педагогами і учнями, а також підвищити загальну мотивацію і успішність у навчанні.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційне дослідження з теми «Використання тренінгу як засобу профілактики та подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів» охоплює вивчення ключових аспектів конфліктів у навчальному середовищі та розробку ефективних методів для їх вирішення через тренінгові вправи. У цьому дослідженні були розглянуті три основні розділи: концептуальні основи конфлікту, психологічна діагностика конфліктів та тренінгові вправи для подолання конфліктів.

У першому розділі дослідження було розглянуто поняття конфлікту, його види та структура. Конфлікт визначається як динамічний процес, що виникає в ситуаціях суперечності інтересів, потреб або цінностей між сторонами. Важливою є структура конфлікту, що включає в себе три основні компоненти:

умови конфлікту, його динаміка та наслідки. Особливу увагу було приділено типології конфліктно-стресових ситуацій у старшій школі. Було визначено, що конфлікти між учнями та педагогами можуть мати різні форми, включаючи вербальні та фізичні прояви, а також стосунки, що підлягають емоційним або когнітивним стресам.

Другий розділ дослідження зосереджено на психологічній діагностиці конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Проведений аналіз дозволив визначити основні стратегії та методи вирішення конфліктів, які застосовуються в педагогічному процесі. Важливим аспектом є діагностика схильності дітей до конфліктних ситуацій, що включає вивчення їхніх особистісних рис, стресостійкості та соціальної адаптації. Аналіз стратегій і методів дозволив класифікувати існуючі підходи до вирішення конфліктів на конструктивні та деструктивні, що має важливе значення для подальшого вибору ефективних засобів вирішення конфліктних ситуацій.

Третій розділ присвячений розробці та впровадженню тренінгових вправ, спрямованих на подолання конфліктних ситуацій між педагогами та учнями старших класів. Розроблена система тренінгових вправ включає різноманітні методики, що допомагають учасникам розвивати навички ефективного спілкування, управління емоціями та вирішення конфліктів. Важливими компонентами тренінгових вправ є рольові ігри, моделювання конфліктних ситуацій та навчання методам активного слухання. Ці вправи мають на меті не лише вирішення конкретних конфліктів, але й загальне покращення міжособистісних стосунків у навчальному середовищі.

Дослідження виявило, що успішна реалізація тренінгових програм для подолання конфліктів між педагогами та учнями базується на кількох ключових факторах. Тренінгові вправи повинні бути адаптовані до конкретних потреб та умов навчального закладу. Це включає в себе врахування вікових особливостей учнів, типу конфліктних ситуацій, а також специфічних проблем, які можуть виникати в процесі навчання. Ефективність тренінгових програм значно зростає, коли в них активно залучаються не лише учні, але й

педагоги та батьки. Це забезпечує комплексний підхід до вирішення конфліктів та створює підтримуюче середовище для учнів. Для досягнення стійких позитивних змін у поведінці учнів та педагогів важливо проводити тренінги регулярно. Це дозволяє закріпити набуті навички та забезпечити їх застосування у реальних ситуаціях.

Важливо систематично оцінювати ефективність тренінгових програм. Це можна робити через зворотний зв'язок від учасників, моніторинг зміни рівня конфліктності в класах, а також через аналіз результатів психологічних тестувань. Результати дослідження свідчать про необхідність постійного вдосконалення тренінгових програм, їх оновлення відповідно до нових тенденцій і потреб учасників. Зокрема, важливо враховувати новітні методи та технології, що можуть бути інтегровані в тренінги для підвищення їхньої ефективності.

Важливо забезпечити психологічну підтримку учасникам тренінгів, особливо тим, хто стикається з серйозними конфліктними ситуаціями або має психологічні труднощі. Співпраця з психологами та консультантами може допомогти створити більш сприятливе середовище для навчання і розвитку навичок управління конфліктами. Тренінгові вправи не лише допомагають у подоланні конфліктів, але й сприяють загальному розвитку соціальних навичок учнів, таких як ефективна комунікація, емпатія, навички роботи в команді. Це важливо для формування відповідальної та толерантної поведінки в навчальному середовищі. Для ефективного впровадження тренінгових програм рекомендується розробити детальні плани та розклади тренінгів, визначити відповідальних осіб за їх організацію та оцінку результатів. Крім того, варто забезпечити доступ до ресурсів і матеріалів, необхідних для проведення тренінгів, та створити умови для постійного професійного розвитку педагогічного складу.

Тренінгові програми сприяють формуванню згуртованих колективів як серед учнів, так і серед педагогічного складу. Завдяки впровадженню тренінгів, можна забезпечити краще розуміння потреб і очікувань один одного, що, в

свою чергу, допомагає знижувати рівень конфліктності і сприяє створенню позитивної навчальної атмосфери. Тренінги можуть також відігравати важливу роль у профілактиці професійного вигорання серед педагогів, допомагаючи їм управляти стресом і конфліктами. Це підвищує їхню стійкість і ефективність у професійній діяльності.

Узагальнюючи результати дослідження, можна стверджувати, що тренінги є ефективним і необхідним інструментом для профілактики і подолання конфліктів між педагогами та учнями старших класів. Їх впровадження сприяє покращенню комунікації, зменшенню рівня конфліктності і формуванню позитивного навчального середовища. Подальше дослідження та вдосконалення тренінгових програм є важливими для забезпечення їхньої ефективності і адаптації до змінюючихся умов. Впровадження розроблених рекомендацій і практичних заходів допоможе досягти значних покращень у відносинах між педагогами та учнями, а також сприятиме загальному розвитку навчального процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрощук І. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. Чернівці: Рута. 2016. 51 с.
2. Березовська Л. Психодіагностика та корекція внутрішньо-особистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання вчителів. Київ: Генеза. 2013. 25 с.
3. Білик Н. Соціально-педагогічна технологія медіаторства у вирішенні конфліктів між молодшими підлітками. Київ: Юніверс. 2017. 17 с.
4. Бовкун В. Тренінг: «Як попередити і розв'язати конфлікт». URL: <https://naurok.com.ua/trening-yak-poperediti-i-rozv-yazati-konflikt-279338.html> (дата звернення: 13.09.2024).

5. Ванда М. Медіація конфліктів у закладах загальної середньої освіти. Київ: НаУКМА. 2021. 57 с.
6. Вахоцька І. Психологічні особливості міжособистісного взаєморозуміння в системі «вчитель-учень» як умова попередження конфліктів. Київ: АПН. 2012. 14 с.
7. Гмір А. Динаміка тривожності в старшому шкільному віці. *Освіта і наука*. № 1. Вип. 1. 2021. С. 23-28.
8. Гончаренко Т. Роль педагога у вирішенні конфліктних ситуацій в учнівському колективі. URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/0019tr-6c0e.docx.html> (дата звернення: 12.09.2024).
9. Гончаровська Г. Психологічні особливості типових способів поведінки в конфлікті у старших підлітків. Харків: АССА. 2021. 129 с.
10. Горпініч Т. Когнітивний дисонанс як психолого-педагогічна проблема. *Сучасна освіта*. № 2. Вип. 1. 2015. С. 33-35.
11. Дегтярьова І., Пріснякова Л. Психолого-педагогічний аспект проблеми конфліктів у межах старшої школи. Суми: Еллада. 2022. 215 с.
12. Дзюбко Л., Гриценко Л. Мотивація навчальної діяльності як психолого-педагогічна проблема. *Психолінгвістика в теорії та практиці*. № 2. Вип. 4. 2019. С. 33-43.
13. Зливков В., Лукомська С. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ: Вік. 2019. 63 с.
14. Каблюк В. Тренінг «Конфлікти та шляхи їх вирішення». URL: <https://vseosvita.ua/library/trening-konflikti-ta-slahi-ih-virisenna-494162.html> (дата звернення: 14.09.2024).
15. Кобильченко В. Формування особистості як психолого-педагогічна проблема. *Освіта: шляхи розбудови*. № 2. Вип. 3. 2012. С. 46-52.
16. Коновальчук І. Умови конструктивної взаємодії батьків і дітей у ситуації конфлікту. Підготовка фахівців у контексті становлення. *Новий час*. № 4. Вип. 12. 2018. С. 70-74.

17. Корабльова Г. Шкільні конфлікти: шляхи вирішення. Теоретичні та методологічні проблеми практичної психології, її перспективи. Київ: НаУКМА. 2020. 381 с.
18. Кропивницька С. Методика формування соціального досвіду запобігання конфліктів в учнів старших класів. Харків: АССА. 2015. 47 с.
19. Кушнірюк В. Конфлікти як психолого-педагогічна проблема у діяльності педагога. URL:<https://studcon.org/konflikty-yak-psyhologo-pedagogichna-problema-u-diyalnosti-pedagoga> (дата звернення: 15.09.2024).
20. Лапа В. Рівень сформованості комунікативної толерантності старшокласників в умовах інклюзивного навчання. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. №2. Вип. 3. 2016. С. 56-72.
21. Ларіна Т. Тренінг з конфліктології: призначення, цілі та завдання. URL:<https://kcnlp.com.ua/statiy/trening-konfliktologiya/> (дата звернення: 16.09.2024).
22. Левицька Л. Корекція невротичних розладів у підлітковому віці. *Психологія сучасності*. №2. Вип. 1. 2023. С. 5-8.
23. Лукомська Л. Практика психолого-педагогічних тренінгів. Харків: Ранок. 2019. 115 с.
23. Матвієнко О., Затворнюк О. Професійна підготовка майбутніх психологів як психолого-педагогічна проблема. Суми: МакДен. 2014. 75 с.
24. Матяш-Заяц Л. Соціально-психологічні чинники виникнення міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці. Чернівці: Рута. 2015. 83 с.
25. Мирошніченко А. Вирішення шкільних конфліктів. URL:<https://naurok.com.ua/metodichniy-material-virishennya-shkilnih-konfliktiv-61398.html> (дата звернення: 10.09.2024).
26. Нечерда В., Рибачок К. Формування стресостійкості учнів старших класів засобами тренінгу. Харків: Основа. 2024. 164 с.
27. Ніколаєнко С. Конфлікти у педагогічній взаємодії та способи їх розв'язання. Київ: НАУ. 2013. 80 с.

28. Новгородський Р., Пилипенко Д. Шкільна медіація як технологія розв'язання конфліктів у закладах середньої освіти. Київ: Буква і Цифра. 2022. 187 с.
29. Ольшанська Н. Конфлікт і взаємодія. URL:<https://osvita.ua/school/method/psychology/675/> (дата звернення: 12.09.2024).
30. Опланчук Д. Конфліктологічний тренінг: спрямовуємо учасників на пошук рішення, яке задовольнить вимоги всіх сторін. URL:<https://osnova.com.ua/konfliktologichnyi-trening-spryamovuemou-uchasnikiv-na-poshuk-rishennya-yake-zadovolnit-vimogi-vsih-storin/?srsltid=AfmBOoo7o2Trcfa5ukMfZzSxZIikMmOIhKLz4hlCXXFhd7ySd1M5S2rc>(дата звернення: 12.09.2024).
31. Павлик Н. Невротичний характер майбутнього педагога як актуальна психолого-педагогічна проблема.*Педагогіка і психологія професійної освіти*. № 1. Вип. 5. 2012. С. 134-144.
32. Рудзевич І. Психологічні засоби подолання деструктивних конфліктів педагогів із старшокласниками.*Практична психологія та соціальна робота*. № 3. Вип. 1. 2015. С. 47-49.
33. Савчук О. Психологічні особливості внутрішньоособистісних конфліктів в підлітковому віці. Харків: Основа. 2024. 223 с.
34. Сапельнікова Т., Білоцерківська Ю. Чинники конфліктної поведінки школярів 10-11 класів. *Психологічні науки*. №2. Вип. 1. 2019. С. 67-72.
35. Степаненко М. Конфлікт у педагогічній взаємодії. URL:<https://studentam.net.ua/content/view/2293/97/>(дата звернення: 12.09.2024).
36. Стужак Г. Особливості педагогічних конфліктів. Шляхи подолання. URL:<https://chcptucourse.pp.ua/page22.html>(дата звернення: 18.09.2024).
37. Сурякова М. Особистісні особливості старшокласників та їхні стратегії поведінки в конфлікті. Чернівці: Букрек. 2012. 110 с.

38. Торба Н. Соціально-психологічний тренінг як засіб профілактики конфліктів у педагогічному процесі. *Психологічні науки*. № 1. Вип. 1. 2015. С. 257-261.
39. Федосєєв С. Особливості динаміки домінуючої стратегії психологічного захисту підлітків у шкільних конфліктах при міжособистісній взаємодії. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. №2. Вип. 1. 2010. С. 168-175.
40. Хакімова М. Технології соціальної роботи з профілактики булінгу в шкільному колективі. Київ: К.І.С. 2020. 174 с.
41. Черниш О. Робота соціального педагога з вирішення конфліктів у системі «учень-вчитель». Хмельницьк: Лілія. 2017. 31 с.
42. Чугуй П. Конфлікт між учителем і учнем, що робити? URL: <https://stend-sg.com/konflikt-mezhdu-uchitelem-i-uchenikom> (дата звернення: 11.09.2024).
43. Шахрай В. Теоретико-методичні засади формування соціальної компетентності учнів основної і старшої школи. *Інститут проблем виховання*. №3. Вип. 4. 2016. С. 12-35.
44. Amholt T. Psychological well-being and academic achievement among school-aged children: A systematic review. *Child Indicators Research*. 2020. P. 13-18.
45. Boulding K. Conflict and defense: A general theory. Pickle Partners Publishing. 2018. 435 p.
46. Brooks S.. Urban High School Educators' PerceptionsofPre-ServiceandIn-ServiceConflictResolutionandViolencePreventionEducation. Walden University. 2018. 19 p.
47. Burnes D. Interventions to reduceage ismagainst older adults: A systematic review and meta-analysis. *American journal*. 2019. P. 1-9.
48. Böhm R., Baron J. The psychology of intergroup conflict: A review of the ories and measures. *Journal of Economic Behavior&Organization*. 2020. P. 947-962.

49. Dell' Aquila E. Creating digital environments for interethnic conflict management. Methodologies and Intelligent Systems for Technology Enhanced Learning. 2020. 9 p.
50. DeLaRue L. A meta-analysis of school-based interventions aimed to prevent or reduce violence in dating relationships. Review of educational research. 2017. P. 7-34.
51. Hakvoort I. The conflict pyramid: a holistic approach to structuring conflict resolution in schools. Journal of Peace Education. 2010. P. 157-169.
52. Klaijnsen A., Vermeulen M., Martens R. Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. Scandinavian Journal of Educational Research. 2018. P. 769-782.
53. Logitapraja S., Suroso I., Sulaksono H. The influence of role conflict, stress and work environment on performance of teachers. MBA-Journal of Management and Business Application. 2019. 291 p.
54. Michael S., Schuwirth L. Conflict between clinician teachers and their students: the clinician perspective. Advances in Health Sciences Education. 2020. P. 401-414.
55. O'Donnell A. Educational psychology. John Wiley & Sons. 2024. 27 p.
56. Rapoport A. The origins of violence: Approaches to the study of conflict. Routledge. 2020. 32 p.
57. Rudasil IK. System view of school climate: A theoretical framework for research. Educational psychology review. 2018. P. 35-60.
58. Schonert-Reichl K. Social and emotional learning and teachers. The future of children. 2017. P. 137-155.
59. Sihotang H., Murniarti E. Conflict management among students in private elementary school. Psychology And Education. 2021. P. 103-109.

60. Stark J. Active school travel, attitudes and psychological well-being of children. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*. 2018. P. 453-465.

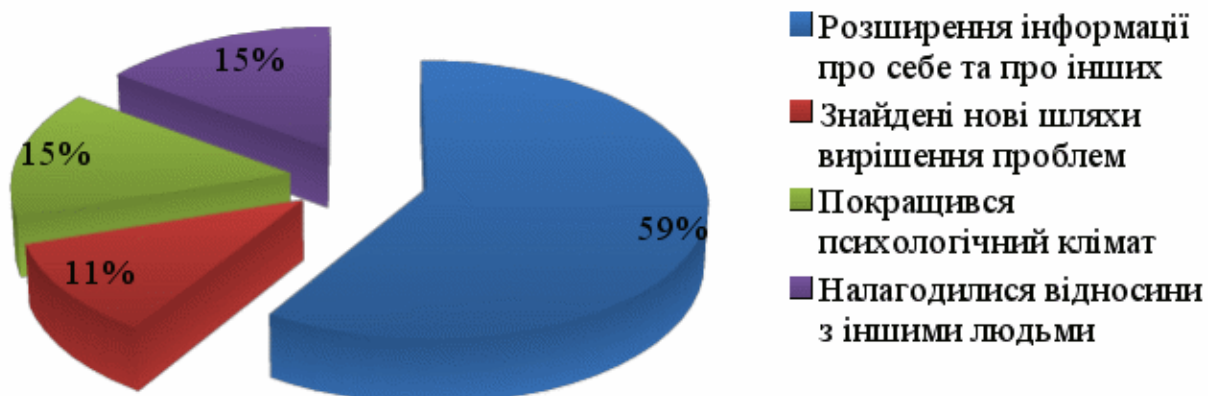
61. Turk F. Evaluation of the effect of conflict resolution, peace education and peer mediation: A meta-analysis study. *International Education Studies*. 2018. P. 25-43.

62. Van D. The impact of green in schools on the appreciation, and physical, cognitive and social-emotional well-being of school children: A prospective intervention study. *2018. P. 15-26*.

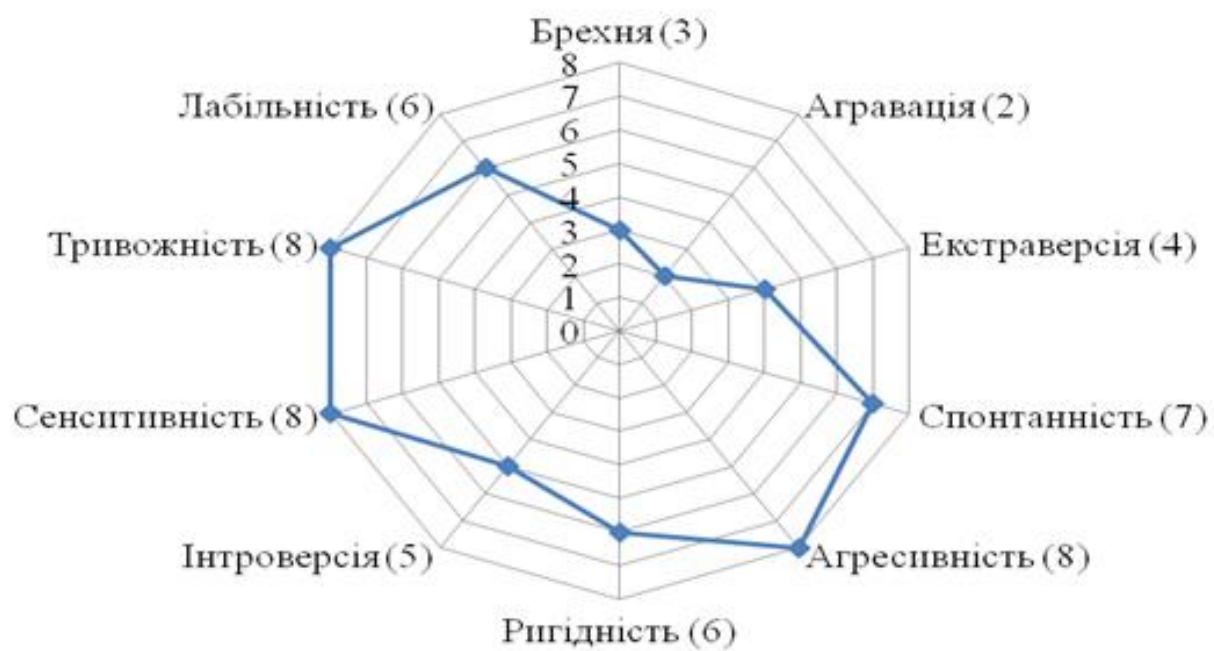
ДОДАТКИ

Додаток А

Укажіть позитивні сторони конфлікту



Винесення позитивних елементів з конфлікту.



Схильність учнів старших класів до прояву поданих емоцій в конфліктних ситуаціях.

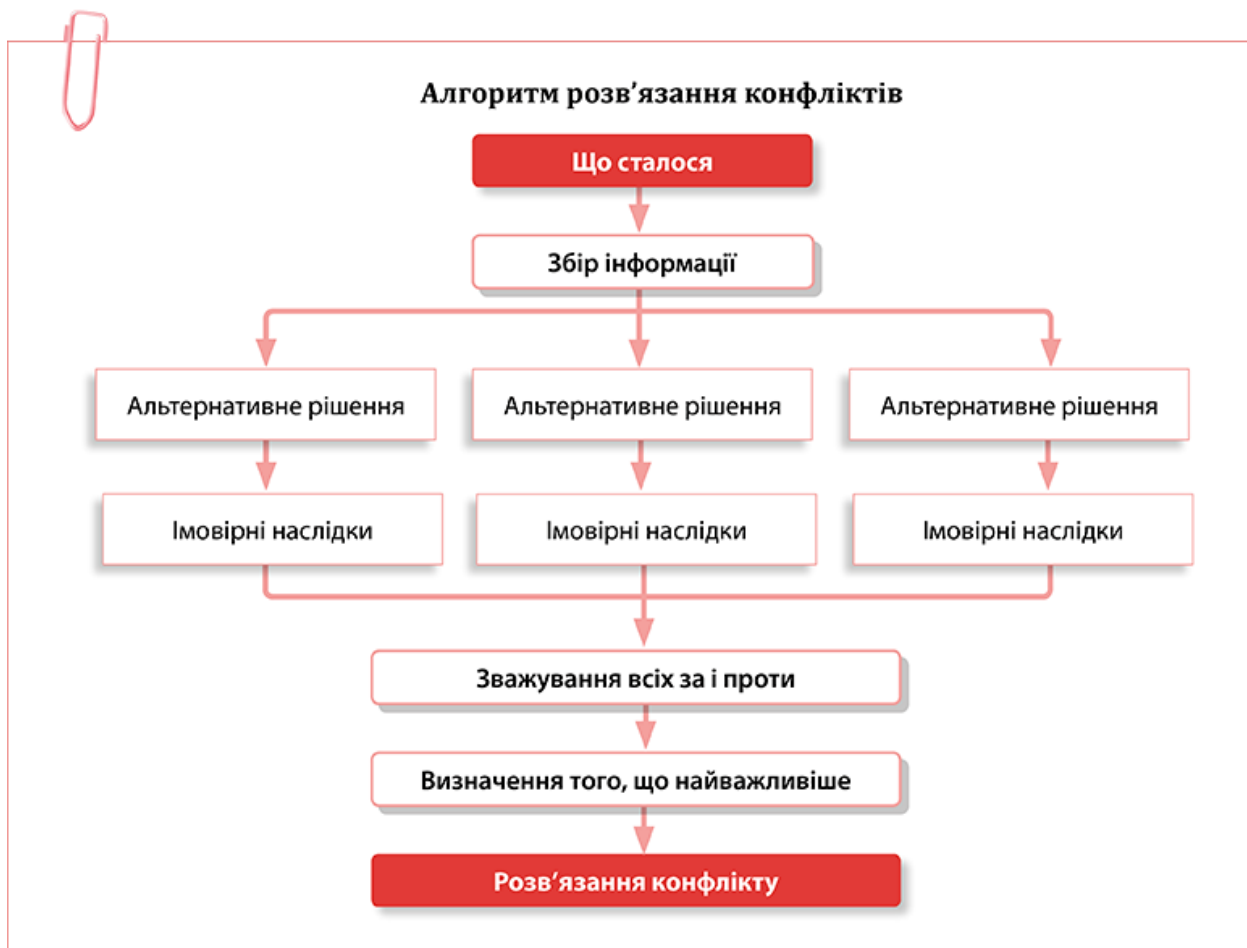


Схема вирішення конфліктних ситуацій.